CURSO COMPLETO DE PEÇAS E QUESTÕES

1º EXAME DE ORDEM DE 2013

PRÁTICA DE DIREITO DO TRABALHO

Prezado Aluno,

A apostila é um material auxiliar fornecido pelo Curso Jurídico, a fim de auxiliar e aperfeiçoar a sua preparação para o Exame de Ordem, especialmente para a segunda fase deste. O conteúdo é baseado nos exames da OAB. Contudo, a prova prático-profissional poderá exigir do candidato o conhecimento de qualquer matéria que conste na relação do Anexo II do Edital do Exame 2013.1:

> DIREITO DO TRABALHO: 1 Direito do Trabalho: conceito, características, divisão, natureza, funções, autonomia. 2 Fundamentos e formação histórica do Direito do Trabalho. Tendências atuais do Direito do Trabalho. Flexibilização. Desregulamentação. 3 Fontes formais do Direito do Trabalho. Conceito, classificação e hierarquia. Conflitos e suas soluções. 4 Hermenêutica: interpretação, integração e aplicação do Direito do Trabalho. Métodos básicos de exegese. O papel da equidade. Eficácia das normas trabalhistas no tempo e no espaço. Revogação. Irretroatividade. Direito adquirido. 5 Princípios do Direito do Trabalho. Princípios constitucionais do Direito do Trabalho. Distinção entre princípio e norma. 6 Renúncia e transação no Direito do Trabalho. Comissões de Conciliação Prévia. 7 Relação de trabalho e relação de emprego. Estrutura da relação empregatícia: elementos componentes; natureza jurídica. 8 Relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, eventual, temporário, avulso. Portuário. Lei nº 8.630/93. Estágio. Cooperativas de mão-de-obra. Contratos de trabalho por equipe. 9 Empregado: conceito, caracterização. Altos empregados: trabalhadores intelectuais, exercentes de cargos de confiança. Os diretores e os sócios. Mãe social. Índios. Aprendiz. Empregado doméstico. 10 Empregador: conceito, caracterização. Cartório não oficializado. Empresa e estabelecimento. Grupo econômico. Sucessão de empregadores. Consórcio de empregadores. Situações de responsabilização empresarial. 11 Trabalho rural: empregador, empregado e trabalhador rural. Normas de proteção ao trabalhador rural. 12 Terceirização no Direito do Trabalho. Terceirização lícita e ilícita. Trabalho temporário. Entes estatais e terceirização. Responsabilidade na terceirização. 13 Contrato de emprego: denominação, conceito, classificação, caracterização. Trabalho voluntário. Morfologia do contrato. Elementos integrantes: essenciais, naturais, acidentais. 14 Modalidades de contratos de emprego. Tipos de contratos a termo. Contrato de experiência e período de experiência. Contrato de emprego e contratos afins. Diferenças entre contratos de trabalho e locação de serviços, empreitada, representação comercial, mandato, sociedade e parceria. Pré-contratações: requisitos para

configuração, efeitos, direitos decorrentes, hipótese de perdas e danos. 15 Formas de invalidade do contrato de emprego. Nulidades: total e parcial. Trabalho ilícito e trabalho proibido. Efeitos da declaração de nulidade. 16 Trabalho infantil. Conceito e normas legais aplicáveis. Penalidades. Efeitos da contratação. Doutrina da proteção integral da criança e do adolescente. Tratamento legal e constitucional. Os Conselhos Tutelares e de Direitos da Criança e do Adolescente: composição e atribuições. 17 Normas de proteção ao trabalhador adolescente. Limites à contratação. Estágio e aprendizagem: conceitos, distinção e características. Direitos do estagiário e do aprendiz. Requisitos para a adoção válida dos regimes de estágio e de aprendizagem. Trabalho Voluntário. 18 Efeitos do contrato de emprego: direitos, deveres e obrigações das partes. Efeitos conexos do contrato: direitos intelectuais; invenções do empregado; indenizações por dano moral e material. Os poderes do empregador no contrato de emprego: diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. 19 Duração do trabalho. Fundamentos e objetivos. Jornada de trabalho e horário de trabalho. Trabalho extraordinário. Acordo de prorrogação e acordo de compensação de horas. Banco de horas. Horas in itinere. Empregados excluídos do direito às horas extras. Art. 62 da CLT. Jornadas especiais de trabalho. Bancário. Função de confiança. Trabalho em regime de revezamento e em regime de tempo parcial. 20 Repousos. Repousos intrajornada e interjornada. Repouso semanal e em feriados. Remuneração simples e dobrada. Descanso anual: férias. 21 Remuneração e salário: conceito, distinções. Gorjetas. Caracteres e classificação do salário. Composição do salário. Modalidades de salário. Adicionais. Gratificação. Comissões. 13º salário. Parcelas não-salariais. Salário e indenização. Salário in natura e utilidades não salariais. 22 Formas e meios de pagamento do salário. Proteção ao salário. 23 Equiparação salarial. O princípio da igualdade de salário. Desvio de função. 24 Alteração do contrato de emprego. Alteração unilateral e bilateral. Transferência de local de trabalho. Remoção. Reversão. Promoção e rebaixamento. Alteração de horário de trabalho. Redução de remuneração. Jus variandi. 25 Interrupção e suspensão do contrato de trabalho: conceito, caracterização, distinções. Situações tipificadas e controvertidas. 26 Cessação do contrato de emprego: causas e classificação. Rescisão unilateral: despedida do empregado. Natureza jurídica da despedida. Limites. Rescisão unilateral: demissão do empregado. Aposentadoria. Força maior. Factum principis. Morte. Resolução por inadimplemento das obrigações do contrato. Despedida indireta. Falta grave. Justa causa. Princípios. Espécies. 27 Obrigações decorrentes da cessação do contrato de emprego. Indenização por tempo de serviço: conceito e fundamento jurídico. Indenização nos casos de contrato a termo. Aviso prévio. Multa do art. 477 da CLT. Procedimentos e direitos concernentes à cessação do contrato. Homologação. Quitação. Eficácia liberatória. 28 Estabilidade e garantias provisórias de emprego: conceito, caracterização e distinções. Formas de estabilidade. Teoria da nulidade da despedida arbitrária. Renúncia à estabilidade. Homologação. Despedida de empregado estável. Efeitos da dispensa arbitrária ou sem justa causa: readmissão e reintegração. Indenizações rescisórias.

Despedida obstativa. 29 O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. 30 Prescrição e decadência no Direito do Trabalho. 31 Segurança e higiene do trabalho. Labor em circunstâncias agressoras da saúde e segurança do empregado. Periculosidade e insalubridade. Trabalho da criança, do menor e da mulher. A discriminação no contrato de trabalho. Trabalho noturno. 32 Direito Coletivo do Trabalho: definição, denominação, conteúdo, função. Os conflitos coletivos de trabalho e mecanismos para sua solução. Direito Coletivo: o problema das fontes normativas e dos princípios jurídicos. 33 Liberdade sindical. Convenção 87 da OIT. Organização sindical. Modelo sindical brasileiro. Conceito de categoria. Categoria profissional diferenciada. Dissociação de categorias. Membros da categoria e sócios do sindicato. 34 Entidades sindicais: conceito, natureza jurídica, estrutura, funções, requisitos de existência e atuação, prerrogativas e limitações. Garantias sindicais. Sistemas sindicais: modalidades e critérios de estruturação sindical; o problema no Brasil. 35 Negociação coletiva. Função. Níveis de negociação. Instrumentos normativos negociados: acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Efeitos das cláusulas. Cláusulas obrigacionais e cláusulas normativas. Incorporação das cláusulas nos contratos de emprego. 36 Mediação e arbitragem no Direito do Trabalho. Poder normativo da Justiça do Trabalho. 37 Atividades do Sindicato. Condutas anti-sindicais: espécies e conseqüências. 38 A greve no direito brasileiro. 39 Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista.

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: 1 Direito Processual do Trabalho. Princípios. Fontes. Autonomia. Interpretação. Integração. Eficácia. 2 Organização da Justiça do Trabalho. Composição, funcionamento, jurisdição e competência de seus órgãos. Os juízos de Direito investidos de jurisdição trabalhista. 3 O Ministério Público do Trabalho. Organização. Competência. Atribuições. Lei Complementar nº 75/93. Inquérito civil público. 4 Competência da Justiça do Trabalho: em razão da matéria, das pessoas, funcional e do lugar. Conflitos de Competência. 5 Partes, procuradores, representação, substituição processual e litisconsórcio. Assistência Judiciária. Justiça Gratuita. Jus Postulandi. Mandato tácito. 6 Atos, termos e prazos processuais. Despesas processuais. Responsabilidade. Custas e emolumentos. Comunicação dos atos processuais. Notificação. Art. 769/CLT e a aplicação do Direito Comum e Direito Processual Comum. 7 Vícios do ato processual. Espécies. Nulidades no processo do trabalho: extensão, princípios, argüição, declaração e efeitos. Preclusão. 8 Dissídio individual e dissídio coletivo. Distinção. Dissídio individual: procedimentos comum e sumaríssimo. Petição inicial: requisitos, emenda, aditamento, indeferimento. Pedido. 9 Audiência. "Arquivamento". Conciliação. Resposta do reclamado. Defesa direta e indireta. Revelia. Exceções. Contestação. Compensação. Reconvenção. 10 Provas no processo do trabalho: princípios, peculiaridades, oportunidade e meios. Interrogatórios. Confissão e consequências. Documentos. Oportunidade de juntada. Incidente de falsidade. Perícia. Sistemática de realização das perícias. Testemunhas. Compromisso, impedimentos e

consequências. Ônus da prova no processo do trabalho. 11 Sentença nos dissídios individuais. Honorários periciais e advocatícios. Termo de conciliação e seus efeitos: perante as partes e terceiros. INSS. 12 Sistema recursal trabalhista. Princípios, procedimento e efeitos dos recursos. Recurso ordinário, agravo de petição, agravo de instrumento e embargos de declaração. Recurso adesivo. Pressupostos extrínsecos de admissibilidade dos recursos. Juízos de admissibilidade e de mérito do recurso. 13 Recurso de revista. Pressupostos intrínsecos de admissibilidade. Prequestionamento. Matéria de fato. Efeitos. Juízo de admissibilidade. Recurso nos dissídios coletivos. Efeito suspensivo. 14 Execução Trabalhista. Execução provisória e execução definitiva. Carta de sentença. Aplicação subsidiária da Lei de Execuções Fiscais. Execução de quantia certa contra devedor solvente. Execução de títulos extrajudiciais. Execução da massa falida. Liquidação da Sentença. Mandado de Citação. Penhora. 15 Embargos à Execução. Exceção de préexecutividade. Impugnação à sentença de liquidação. Embargos de Terceiro. Fraude à execução. 16 Expropriação dos bens do devedor. Arrematação. Adjudicação. Remição. Execução contra a Fazenda Pública: precatórios e dívidas de pequeno valor. 17 Execução das contribuições previdenciárias: competência, alcance e procedimento. 18 Inquérito para apuração de falta grave. Conceito e denominação. Cabimento. Prazo. Julgamento do inquérito. Natureza e efeitos da sentença. 19 Ações civis admissíveis no processo trabalhista: ação de consignação em pagamento, ação de prestação de contas, mandado de segurança e ação monitória. Ação anulatória: de sentença e de cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho. 20 Ação civil pública. Ação civil coletiva. Legitimados, substituição processual, condenação genérica e liquidação. Coisa julgada e litispendência. 21 Dissídio Coletivo. Conceito. Classificação. Competência. Instauração: prazo, legitimação e procedimento. Sentença normativa. Efeitos e vigência. Extensão das decisões e revisão. Ação de Cumprimento. 22 Ação rescisória no processo do trabalho. Cabimento. Competência. Fundamentos de admissibilidade. Juízo rescindente e juízo rescisório. Prazo para propositura. Início da contagem do prazo. Procedimento e recurso. 23 Tutela antecipatória de mérito e tutelas cautelares no Direito Processual do Trabalho. 24 Procedimento ordinário, sumário e sumaríssimo.

Conforme o item 3.6.14.3, durante a realização da prova prático-profissional será permitida, EXCLUSIVAMENTE, a consulta à legislação sem qualquer anotação ou comentário, observe a transcrição:

3.6.14.3 Durante a realização da prova prático-profissional, será permitida, exclusivamente, a consulta a legislação, súmulas, enunciados, orientações

jurisprudenciais e precedentes normativos sem qualquer anotação ou comentário, conforme especificações do Anexo III deste Edital.

O que é permitido e proibido quanto ao material a ser utilizado, conforme Anexo III do Edital do exame de ordem 2013.1

1) MATERIAL/PROCEDIMENTOS PERMITIDOS

• Legislação não comentada, não anotada e não comparada.

• Códigos, inclusive os organizados que não possuam remissão doutrinária, jurisprudência, informativos dos tribunais ou quaisquer comentários, anotações ou comparações.

• Leis de Introdução dos Códigos.

• Instruções Normativas.

• Índice remissivo.

• Exposição de Motivos.

• Súmulas.

• Enunciados.

• Orientações Jurisprudenciais.

• Regimento Interno.

• Resoluções dos Tribunais.

• Simples utilização de marca texto, traço ou simples remissão a artigos ou a lei.

• Separação de códigos por clipes e/ou por cores, sem nenhum tipo de anotação manuscrita ou impressa nos recursos utilizados para fazer a separação.

Observação: As remissões a artigo ou lei são permitidas apenas para referenciar assuntos isolados. Quando for verificado pelo fiscal advogado que o examinando se utilizou de tal expediente com o intuito de burlar as regras de consulta previstas neste edital, articulando a estrutura de uma peça jurídica, o material será recolhido, sem prejuízo das demais sanções cabíveis ao examinando.

2) MATERIAL/PROCEDIMENTOS PROIBIDOS

• Códigos comentados, anotados ou comparados.

• Jurisprudências.

• Anotações pessoais, manuscritas, impressas ou transcrições.

• Cópias reprográficas (xerox).

• Impressos da Internet.
• Informativos de Tribunais.
• Livros de Doutrina, revistas, apostilas e anotações.
• Dicionários ou qualquer outro material de consulta.
• Legislação comentada, anotada ou comparada.
• Súmulas, Enunciados e Orientações Jurisprudenciais comentadas, anotadas ou comparadas.

Quando da elaboração da peça ou mesmo das respostas das questões, muito cuidado para não identificar sua prova, pois verificada tal situação, a prova será ANULADA.

> 3.5.2 O caderno de textos definitivos da prova prático-profissional não poderá ser assinado, rubricado e/ou conter qualquer palavra e/ou marca que o identifique em outro local que não o apropriado (capa do caderno), sob pena de ser anulado. Assim, a detecção de qualquer marca identificadora no espaço destinado à transcrição dos textos definitivos acarretará a anulação da prova prático profissional.

> 3.5.3 O caderno de textos definitivos será o único documento válido para a avaliação da prova prático profissional, devendo obrigatoriamente ser devolvido ao fiscal de aplicação ao término da prova, devidamente assinado no local indicado (capa do caderno). O caderno de rascunho é de preenchimento facultativo e não terá validade para efeito de avaliação, podendo o examinando leva-lo consigo após o horário estabelecido no subitem 3.6.19.1 deste edital.

Ainda quanto ao tema identificação da prova, o próprio Edital do Exame 2012.3 traz a solução para o caso de dados faltantes que sejam necessários nas respostas e, também, para a peça ou respostas de questões que exijam assinatura, observe:

> 3.5.7 Quando da realização das provas prático-profissionais, caso a peça profissional e/ou as respostas das questões práticas exijam assinatura, o examinando deverá utilizar apenas a palavra “ADVOGADO...”. Ao texto que contenha outra assinatura, será atribuída nota 0 (zero), por se tratar de identificação do examinando em local indevido.

> 3.5.8 Na elaboração dos textos da peça profissional e das respostas às questões práticas, o examinando deverá incluir todos os dados que se façam necessários, sem, contudo, produzir qualquer identificação além daquelas fornecidas e permitidas no caderno de prova. Assim, o examinando deverá escrever o nome do dado seguido de

reticências (exemplo: “Município...”, “Data...”, “Advogado...”, “OAB...”, etc.). A omissão de dados que forem legalmente exigidos ou necessários para a correta solução do problema proposto acarretará em descontos na pontuação atribuída ao examinando nesta fase.

Para fazer sua prova prático-profissional, tanto peça quanto questões, utilize CANETA ESFEROGRÁFICA DE TINTA AZUL OU PRETA. Cuidado, novamente, para não fazer borrões na prova ou mesmo tentar apagar o que já escreveu, porque tais condutas poderão identificar a prova.

Ainda sobre a caneta a ser utilizada, recomendamos que seja de corpo, de material transparente, sob pena de anulação da prova e eliminação do candidato, nos termos do item 3.6.2 do Edital.

Não utilize borracha e/ou corretivo de qualquer espécie, também sob pena de anulação da prova e eliminação do candidato, conforme item 3.6.2 do Edital. Desta forma, recomendamos que você não leve tais materiais no dia da prova.

Utilize somente uma cor de tinta (azul ou preta) da caneta na prova, ou seja, não mescle cores de canetas na prova, sob pena de ser considerada forma de identificação e conseqüente anulação da prova. Não mescle também pontas de canetas diferentes.

Cuidado com sua letra, é muito importante que ela seja legível, clara, de fácil compreensão. Seja atencioso, também, quanto à correta ortografia das palavras, porque erros de português podem comprometer sua nota e, certamente, levam a uma má impressão do examinador.

3.5.4 As provas prático-profissionais deverão ser manuscritas, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta azul ou preta, não sendo permitida a interferência e/ou a participação de outras pessoas, salvo em caso de examinando portador de deficiência que solicitou atendimento especial para esse fim, nos termos deste edital. Nesse caso, o examinando será acompanhado por um agente devidamente treinado, para o qual deverá ditar o texto, especificando oralmente a grafia das palavras e os sinais gráficos de pontuação.

3.5.5 O examinando receberá nota zero nas questões da prova prático-profissional em casos de não atendimento ao conteúdo avaliado, de não haver texto, de manuscrever em letra ilegível ou de grafar por outro meio que não o determinado no subitem anterior, bem como no caso de identificação em local indevido.

A sua linguagem não precisa ser de difícil compreensão, rebuscada. Mas é muito importante utilizar termos jurídicos. Assim, recomendamos que você treine bastante, ou seja, faça muitas peças e questões, não somente para aprender e revisar o conteúdo que

pode ser cobrado, mas também para verificar a sua letra, o tempo que leva para redigir as respostas e, finalmente, para assimilar cada vez mais o vocabulário jurídico.

Não esqueça: você tem usualmente 150 (cento e cinqüenta) linhas para redigir a peça profissional (diz o edital que a quantidade de linhas da peça será definida no dia da prova, nas últimas também estava assim e tivemos como limite as 150 linhas), bem como 30 (trinta) linhas para redigir a resposta de cada uma das questões. Lembre-se: não é preciso utilizar todas as linhas na peça ou nas questões, contudo, não desperdice espaço pulando linhas desnecessárias!

> 3.5.6 Para a redação da peça profissional, o examinando deverá formular texto com a extensão máxima definida na capa do caderno de textos definitivos; para a redação das respostas às questões práticas, a extensão máxima do texto será de 30 (trinta) linhas para cada questão. Será desconsiderado, para efeito de avaliação, qualquer fragmento de texto que for escrito fora do local apropriado ou que ultrapassar a extensão máxima permitida.

Referente aos critérios de avaliação da prova, a peça profissional vale no máximo 5,0 (cinco) pontos e cada uma das questões vale no máximo 1,25 (um ponto e vinte e cinco décimos). NÃO SERÁ PERMITIDO O ARREDONDAMENTO DA NOTA, observe:

> 4.2.3 A nota na prova prático-profissional (NPPP) será a soma das notas obtidas nas questões e na redação da peça profissional.
>
> 4.2.4 A NPPP será calculada na escala de 0,00 (zero) a 10,00 (dez) pontos.
>
> 4.2.4.1 Para cada examinando, a NPPP será obtida pelo seguinte procedimento: poderão ser concedidas notas não inteiras para as respostas do examinando tanto na peça profissional quanto nas questões; o somatório dessas notas constituirá a nota na prova prático profissional, vedado o arredondamento.
>
> 4.2.5 Será considerado aprovado o examinando que obtiver NPPP igual ou superior a (6,00) pontos na prova prático profissional, vedado o arredondamento.

Além da parte expositiva, a apostila contém:

1. Estrutura das peças - contém modelos com explicações minuciosas, a fim de auxiliá-lo na elaboração de peças processuais.
2. Peças completas - são exemplos baseados em situações hipotéticas, ou seja, são peças prontas.
3. Guia de artigos - a própria apostila é um guia de artigos, súmulas e orientações jurisprudenciais. Os dispositivos estão inseridos de acordo com o desenvolvimento do conteúdo.
4. Dicas de estudos - são conselhos e métodos de estudo, com o intuito de melhorar o rendimento do aluno.
5. Bibliografia - contém a referência bibliográfica indicada para estudar e levar para o exame de ordem.

ALUNOS: APROVEITEM A APOSTILA (CONTEÚDO, EXEMPLOS) E LEMBREM QUE NÓS, DO CORPO DOCENTE, ESTAMOS À DISPOSIÇÃO PARA AJUDÁ-LOS NAS DÚVIDAS.

SUMÁRIO

Parte I

PROCESSO DO TRABALHO

1. ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO 15

2. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO... ... 20
2.1 COMPETÊNCIA MATERIAL 20
2.2 COMPETÊNCIA TERRITORIAL 31

3. ATOS, TERMOS E PRAZOS... ...37

4. RITOS NO PROCESSO DO TRABALHO 44
4.1 RITO SUMÁRIO... .. 44
4.2 RITO SUMARÍSSIMO... .. 46
4.3 PROCEDIMENTO ORDINÁRIO... ... 49

5. COMPARECIMENTO DAS PARTES NA AUDIÊNCIA... ... 55

6. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA... .. 59

7. PROVAS... . 62

Parte II

PEÇA PASSO A PASSO

EXPLICAÇÃO DETALHADA SOBRE A ELABORAÇÃO DAS PRINCIPAIS PEÇAS PROCESSUAIS

8. PETIÇÃO INICIAL - RECLAMATÓRIA TRABALHISTA... 67

8.1 ESTRUTURA DA PEÇA... 67

8.2 ANÁLISE DE TODOS OS ITENS DA ESTRUTURA DA PETIÇÃO INICIAL... 73

8.2.1. ENDEREÇAMENTO... 73

8.2.3. QUALIFICAÇÃO DAS PARTES..... .. 74

8.2.4. PRELIMINARES... 74

8.2.4. MÉRITO... 77

8.2.5 MODELOS DE ITENS...

a. Contrato de trabalho...
b. Vínculo de Emprego...
c. Responsabilidade dos Réus Patronal...
d. Salário e Remuneração...

Salário em utilidades...
Adicional de horas extras...
Adicional noturno...
Adicional de insalubridade...
Adicional de periculosidade...
Adicional de transferência...
Comissões...
Gorjetas...
Gratificações...
Prêmios...
Quebra de caixa...
Equiparação salarial...
Salário substituição...

e. Jornada...
f. Rescisão contratual...

g. Gratuidade da Justiça e Honorários...
h. Verbas Rescisórias...
i. Danos Morais e Materiais ...
j. Tutela Cautelar e Tutela Antecipada...
8.2.5 PEDIDOS... 127
8.2.6. REQUERIMENTOS FINAIS... 128
8.2.7. QUESTÕES RESOLVIDAS... 129

9. RESPOSTAS DO RECLAMADO... 139

9.1. EXCEÇÕES... 139
Exceção de Incompetência... 139
Exceção de Suspeição/Impedimento... 145
9.2 CONTESTAÇÃO... 147
9.2.1 ANÁLISE DOS TÓPICOS DA CONTESTAÇÃO... 154
A ENDEREÇAMENTO E QUALIFICAÇÃO... 154
B. PRELIMINARES..... 155
C. PREJUDICIAL DE MÉRITO... 157
D. MÉRITO... 164
MODELO DE CONTESTAÇÃO 168

9.3 RECONVENÇÃO... 172

10. RECURSOS... 176
10.1. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO... 190
MODELO... 194

10.2. RECURSO ORDINÁRIO... 196
MODELO DE RECURSO ORDINÁRIO 198

10.3 RECURSO DE REVISTA... 202
MODELO DE RECURSO DE REVISTA 207

10.4 EMBARGOS... 211

10.5 AGRAVO DE INSTRUMENTO... 216

11. EMBARGOS À EXECUÇÃO E IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO ... .221

12. AGRAVO DE PETIÇÃO... 225
ESTRUTURA DO AGRAVO DE PETIÇÃO...

13. EMBARGOS DE TERCEIRO... 230
ESTRUTURA DOS EMBARGOS DE TERCEIRO...

14. INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE..... 235
ESTRUTURA DO INQUÉRITO JUDICIAL...
MODELO ...

15. AÇÃO RESCISÓRIA... 240
15.1 ESTRUTURA DA AÇÃO RESCISÓRIA...
15.2 MODELO ...

16. MANDADO DE SEGURANÇA... 248
ESTRUTURA DO MANDADO DE SEGURANÇA...

17. RECURSO EXTRAORDINÁRIO..... 262

18. AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO... 265
ESTRUTURA DA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO...

Parte III

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO..... ...269

Parte IV

ATUALIZE-SE...

DICAS E MÉTIDOS DE ESTUDO..... 403

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS... 404

EXERCÍCIOS... 405

PROCESSO DO TRABALHO

1 ORGZANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O art. 111 da CF define como órgãos da Justiça do Trabalho: o Juiz do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho.

> Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:
> I - o Tribunal Superior do Trabalho;
> II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III
> - Juízes do Trabalho.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT)
JUIZ DO TRABALHO

A atual redação do dispositivo constitucional transcrito foi conferida pela EC 24/1999 que extinguiu os juízes classistas.

Percebe-se que não se trata de órgão da Justiça do Trabalho o Supremo Tribunal Federal (STF).

Cuidado, ainda, com dicção da CLT, art. 644.

1.1 Tribunal Superior do Trabalho (TST)

A composição do TST está disciplinada no art.111- A da CF. Os integrantes do TST recebem o título de Ministros.

São 27 (vinte e sete) Ministros, escolhidos entre brasileiros com mais de 35 e menos de 65 anos, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação da maioria absoluta do Senado Federal. Sendo 1/5 de advogados com mais de 10 anos de profissão e membros do MPT com mais de 10 anos de efetivo exercício. Os demais serão dentre juízes dos TRT's, oriundos da carreira, indicados pelo próprio TST.

O §2º Do artigo 111-A da CF traz os órgãos que funcionam junto ao TST: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Tais órgãos também constam do art. 59, § único do Regimento Interno do TST.

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94***;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho. §

2º Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

***Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes.

Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subseqüentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação.

Há disposições sobre o TST nos artigos 690 e seguintes da CLT, que devem ser analisados à luz da CF e de outras leis esparsas. Especialmente merece atenção a lei 7701/88, que alterou o artigo 702 da CLT, tratando da competência (recursal, originária) dos diversos órgãos do TST.

De acordo com o art. 59 do Regimento Interno do TST - aprovado pela Resolução Administrativa 1295/2008-, os órgãos que compõem este tribunal são: Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI, dividida em subseção 1 e 2), Turmas (em número de oito).

A Orientação Conselho Nacional de Justiça nº 2, de 16.02.2007, DJU 21.03.2007, dita regras para as Corregedorias de Justiça quanto à fiscalização das vedações impostas aos magistrados de exercerem funções: da justiça desportiva e de grão-mestre de entidade maçônica, ou de cargos de direção de ONG's, entidades beneficentes e de instituições de ensino.

1.2 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's)

De acordo com o art. 115 da CF os Tribunais Regionais do Trabalho serão compostos por um mínimo de sete juízes, da respectiva região, também nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de 30 anos e menos de 65, observando-se: 1/5 de advogados com mais de 10 anos de profissão e membros do MPT com mais de 10 anos; os demais serão mediante promoção de juízes do trabalho, por antiguidade e merecimento (forma alternada).

O art, 115, § 1º da CF fala em justiça itinerante (realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários).

O art. 115, § 2º trata das Câmaras Regionais, para assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo - principalmente porque há estados em que não existe TRT (Acre, Amapá, Tocantins e Roraima)

Cuidado porque há, no entanto, um único estado, São Paulo, com dois Tribunais Regionais do Trabalho: TRT 2ª Região (São Paulo) e 15ª Região (Campinas).

No Paraná está instalado o TRT 9ª Região.

> Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:
>
> I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;
>
> II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.

> § 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.
> § 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

Importante, ainda, mencionar os artigos 670 e seguintes da CLT que dispõem sobre os TRT's e que devem, de toda sorte, ser analisados de acordo com a CF e outras leis. Especialmente, verifique-se o artigo 674 da CLT, que trata da jurisdição dos Tribunais Regionais.

1.3 Juízes do trabalho

As varas do trabalho funcionam com um juiz titular. (Cuidado com a denominação de Junta de Conciliação e Julgamento que a CLT utiliza porque os juízes classistas foram extintos com a EC 24/99, como já dito no início.)

> Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.

Ocorre que há casos de localidades não abrangidas pela jurisdição de uma Vara do Trabalho. Nestes casos, os juízes de direito serão investidos de jurisdição trabalhista por lei e poderão processar e julgar todas as ações de competência da Justiçado Trabalho. Esta solução é dada pela própria CF, no art. 112 e também pelo art. 668 da CLT:

> Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

> Art. 668. Nas localidades não compreendidas na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, os Juízos de Direito são os órgãos de administração da Justiça do Trabalho, com a jurisdição que lhes for determinada pela lei de organização judiciária local.

Perceba que o recurso da decisão do juiz de direito nestes casos será processado e julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho.

Cabe ressaltar, ainda, a súmula 10 do STJ, que trata do momento em que acaba a competência dos juízes de direito em matéria trabalhista:

> Súmula STJ - 10 - Instalada a JCJ, cessa a competência do Juiz de Direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele proferidas.

Importante, ainda, mencionar os artigos 647 e seguintes da CLT que dispõem sobre as Varas do Trabalho, juízes do trabalho e que devem, de toda sorte, ser analisados de acordo com a CF e outras leis. Especialmente, verifique-se os artigos 652 e 653 da CLT. Finalmente, mesmo com a EC 24/99, relembre-se o artigo 659 da CLT, que trata de atribuições dos juízes do trabalho, prestando-se atenção, especialmente, nos inicisos I, II, VI, IX e X.

2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.1 Material

A competência material é definida pelos pedidos, assuntos que podem estar contidos nas ações trabalhistas.

O art. 114 da CF estabelece a competência material da Justiça do Trabalho. Importante destacar que tal dispositivo constitucional teve sua redação alterada pela EC 45/2004, a qual ampliou sobremaneira a competência material da Justiça do Trabalho, especialmente porque menciona que não apenas as lides decorrentes da relação de emprego, mas as lides decorrentes da relação de trabalho passam a ser de competência de tal Justiça Especializada.

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
> II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
> III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
> IV - os mandados de segurança, habeas corpus e hábeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
> V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
> VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
> VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
> VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
> IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.
> § 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
> § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
> § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A incompetência em razão da matéria é absoluta, ou seja, acarreta nulidade do feito. Pode ser declarada pelo Juízo, de ofício e também por alegação das partes em qualquer tempo ou grau de jurisdição, tudo conforme art. 795, § 1º da CLT e art. 113 do CPC. Deve ser alegada como preliminar em sede de contestação, conforme artigo 301 do CPC.

Quanto aos temas que são de competência material da Justiça do Trabalho, de acordo com o art. 114 da CF:

Relação de trabalho é um gênero do qual a relação de emprego é espécie. Com efeito, relação de trabalho basicamente compreende aquele que presta serviços em favor de outrem, ou seja, a realização de serviços por conta alheia.

Assim, a Justiça do Trabalho não mais analisa somente lides em que tenham como partes empregados e empregadores, ou seja, não precisam estar presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT para que se possa falar em competência material da Justiça do Trabalho.

Nesta senda, são passíveis de processamento de julgamento pela Justiça do Trabalho lides em que figurem como parte: trabalhadores autônomos, avulsos, estagiários, representantes comerciais (no caso de estes serem pessoas naturais, se forem pessoas jurídicas o entendimento é de que faz parte da Justiça Comum), etc.

Ver súmula 363 do STJ quanto a profissionais liberais.

Entes de direito público externo: tomar cuidado com a atual OJ 416 da SDI 1:

> OJ-SDI1-416 IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)
> As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

Servidores públicos: por causa de diferenças entre o texto de lei votado no Senado e o publicado, o STF na ADI nº 3395, entendeu que não cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar causas instauradas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por relação baseada no regime estatutário ou jurídico-administrativo.

Assim, a demanda entre o Poder Público e servidor público estatutário não está inscrita na competência material da Justiça do Trabalho.

Quanto ao caso de contratação temporária realizada pela Administração Pública, seja ela regular ou irregular, por regime especial previsto em lei municipal ou estadual, à luz dos artigos 114 e 37, IX, da CF/1988, O STF vem decidindo que também não será de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar lide, porque a contratação temporária apresenta caráter administrativo, se previsto regime especial em lei própria.

Por causa disto, o TST cancelou a OJ 205 da SBDI-1, que continha entendimento contrário a este do STF.

Somente se mostra possível ajuizar RT contra administração pública direta ou indireta na Justiça do Trabalho quando os servidores estiverem a elas vinculados por relação CELESTISTA.

Não sendo relação celetista, no caso de servidor público de âmbito federal, sua ação deverá ser ajuizada na Justiça Federal. Quanto a servidores estaduais e municipais, a ação deve ser ajuizada na Justiça Comum.

Assim, não esquecer:

- servidores regidos pelo regime da CLT são de competência da Justiça do Trabalho (ver também Súmula 97 do STJ);
- empresa pública e sociedade de economia mista que explorem atividades econômicas fazem parte do regime privado de empresas e a Justiça do Trabalho é competente para dirimir conflitos, art. 173, § 1º, II da CF.

Súmula 97 do STJ
Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar reclamação de servidor público relativamente a vantagens trabalhistas anteriores à instituição do regime jurídico único.

Súmula 137 do STJ
Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário.

Súmula 218 do STJ
Compete à Justiça dos Estados processar e julgar ação de servidor estadual decorrentes de direitos e vantagens estatutárias no exercício de cargo em comissão.

OJ SDI 1 - 138. Competência Residual. Regime Jurídico Único. Limitação da Execução. Compete à Justiça do Trabalho julgar pedidos de direitos e vantagens previstos na legislação trabalhista referente a período anterior à Lei nº 8.112/1990, mesmo que a ação tenha sido ajuizada após a edição da referida lei. A superveniência de regime estatutário

em substituição ao celetista, mesmo após a sentença, limita a execução ao período celetista.

Desde logo, ainda, já devemos estar atentos quanto ao prazo prescricional para ingressar com ação daqueles servidores que eram regidos pela CLT e tiveram o regime jurídico alterado para estatutário. Deve-se contar os dois anos a partir da mudança de regime, conforme súmula 382 do TST:

> Súmula 382 do TST
> MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PRESCRIÇÃO BIENAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 128 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime. (ex-OJ nº 128 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

Ações que envolvam direito de greve: a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar tanto demandas coletivas (dissídio coletivo de greve, de iniciativa do sindicato patronal, empresa ou MPT) quanto demandas individuais (reparações de danos, ações possessórias, interditos proibitórios).

Neste caso, importante relembrar a seguinte súmula vinculante do STF:

> Súmula Vinculante 23 do STF: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada. DOU 11/12/2009.

Relembre: direito de greve previsto no artigo 9º da CF e regulamentado (nas atividades privadas) pela lei 7783/89.

Ações que envolvam representação sindical: entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, entre sindicatos e empregadores. Exemplos: ações que discutam representação sindical, cobrança de contribuição sindical, ação de cumprimento.

Mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, mas o ato questionado deve envolver matéria de jurisdição trabalhista. Exemplos: mandado de segurança em face de autuação indevida por fiscalização do trabalho, mandado de

segurança em caso de determinação de penhora de numerário em execução provisória se foram indicados bens suficientes para garantia do juízo, etc.

Lembrar da seguinte súmula vinculante do STF:

> Súmula Vinculante 25 do STF: É ilícita a prisão de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito. DOU 23/12/2009.

Conflito de competência: o art. 114, V disciplina que a Justiça do Trabalho deve analisar conflitos de competência de órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvando o disposto no art. 102, I, o da CF.

Quanto às hipóteses de conflito de competência:

> Art. 115, CPC. Há conflito de competência:
> I - quando dois ou mais juízes se declaram competentes;
> II - quando dois ou mais juízes se consideram incompetentes;
> III - quando entre dois ou mais juízes surge controvérsia acerca da reunião ou separação de processos.

O primeiro é caso de conflito positivo e o segundo de conflito negativo. A CLT se refere a tais casos como conflitos de jurisdição, observe-se:

> Art. 804, CLT. Dar-se-á conflito de jurisdição:
> a) quando ambas as autoridades se considerarem competentes;
> b) quando ambas as autoridades se considerarem incompetentes.

> Art. 803, CLT. Os conflitos de jurisdição podem ocorrer entre:
> a) Juntas de Conciliação e Julgamento e Juízes de Direito investidos na administração da Justiça do Trabalho;
> b) Tribunais Regionais do Trabalho;
> c) Juízos e Tribunais do Trabalho e órgãos da Justiça Ordinária;

De acordo com o art. 805 da CLT, podem suscitar conflito de competência os próprios juízos e tribunais, o Ministério Público do Trabalho (enquanto parte ou fiscal da lei), partes interessadas (pessoalmente ou por seus representantes). Quanto a esta última, se ela já tiver oposto exceção de incompetência (em peça apartada ou mesmo por preliminar na contestação), nos termos do art. 806 da CLT, não poderá mais suscitar o conflito.

Os conflitos de competência originados entre os órgãos da Justiça do Trabalho serão solucionados pelas normas contidas na própria CLT:

> Art. 808, CLT. Os conflitos de jurisdição de que trata o art. 803 serão resolvidos:
> a) pelos Tribunais Regionais, os suscitados entre Juntas e entre Juízos de Direito, ou entre uma e outras, nas respectivas regiões;
> b) pelo Tribunal Superior do Trabalho, os suscitados entre Tribunais Regionais, ou entre Juntas e Juízos de Direito sujeitos à jurisdição de Tribunais Regionais diferentes;
> c) Revogado pelo Decreto Lei 9.797, de 1946
> d) pelo Supremo Tribunal Federal, os suscitados entre as autoridades da Justiça do Trabalho e as da Justiça Ordinária.

Assim, continuam valendo as duas primeiras alíneas, pois tratam de conflitos entre órgãos que integram a Justiça do Trabalho, neles incluído o juiz de direito investido de jurisdição trabalhista.

Destaque-se, ainda, a súmula 420 do TST, que fala da inexistência de conflito de competência quanto de está diante de regra de hierarquia funcional:

> COMPETÊNCIA FUNCIONAL. CONFLITO NEGATIVO. TRT E VARA DO TRABALHO DE IDÊNTICA REGIÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO.
> Não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada.

A solução neste caso da súmula é regida pela hierarquia funcional e não por conflito de competência porque este, em verdade, não existe no caso mencionado.

A última alínea ("d") do art. 808 da CLT, no entanto, deve ser analisada em conjunto com a Constituição, por causa do disposto no art. 114, V parte final.

Com efeito, a CLT regulamenta os conflitos de competência entre os órgãos da Justiça do Trabalho. No entanto, quando o conflito de competência ocorre com um órgão da Justiça do Trabalho e um órgão da Justiça Ordinária a solução vem dos arts. 102, I, alínea "o", e 105, I alínea "d", da CF:

> Art. 102, CF. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:
> I - processar e julgar, originariamente:
> o) os conflitos de competência entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre Tribunais Superiores, ou entre estes e qualquer outro tribunal;

> Art. 105, CF. Compete ao Superior Tribunal de Justiça: I -
> processar e julgar, originariamente:

d) os conflitos de competência entre quaisquer tribunais, ressalvado o disposto no Art. 102, I, (o), bem como entre tribunal e juízes a ele não vinculados e entre juízes vinculados a tribunais diversos;

Quadro esquemático deste assunto:

Conflito estabelecido entre:	Quem decide:
Conflito entre duas Varas do Trabalho no âmbito do mesmo Regional; Conflito entre juiz do trabalho e juiz de direito investido da jurisdição trabalhista no âmbito do mesmo Regional;	TRT (Art. 808, “a”, CLT)
Conflito entre dois TRT’s; Conflito entre duas Varas do Trabalho no âmbito de Regionais diferentes; Conflito entre juiz do trabalho e juiz de direito investido da jurisdição trabalhista no âmbito de Regionais diferentes;	TST (Art. 808, “b”, CLT)
Conflito entre juiz do trabalho e juiz de direito; Conflito entre juiz do trabalho e juiz federal; Conflito entre TRT e juiz federal; Conflito entre TRT e juiz de direito.	STJ (Art. 105, I, “d”, CF)
Conflito entre TST e STJ; Conflito entre TST e TRF; Conflito entre TST e TJ.	STF (Art. 102, I, “o”, CF)

Observe-se, ainda, o processamento do conflito de competência, de acordo com o artigo 809 da CLT, especialmente a possibilidade de sobrestamento do feito caso exista conflito positivo.

Ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho. Neste caso não se encaixam apenas os acidentes de trabalho, mas também outras situações em que possa haver dano moral e material, tal como assédio moral, assédio sexual, afronta aos direitos da personalidade em geral.

Ressalte-se que muitas ações que envolviam estas indenizações já vinham sendo processadas na Justiça do Trabalho antes mesmo da EC 45/2004. Ocorre que outras tantas ações estavam sendo processadas fora da Justiça Especializada. Assim, o STF entendeu que o marco para se saber se a ação processada fora da Justiça do Trabalho seria remetida para esta é a sentença, ou seja, se ainda não havia sentença de mérito em primeiro grau quando da EC 45, a demanda deveria ser remetida para a Justiça do Trabalho. Aquelas demandas já sentenciadas, no entanto, deveriam então permanecer na Justiça em que iniciaram o processamento.

Lembrar da seguinte súmula vinculante do STF:

> Súmula Vinculante 22 do STF. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a ação de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes das relações de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004. DOU de 11/12/2009.

Não esquecer da indenização a que pode ser condenado o empregador caso não forneça ao empregado as guias necessárias ao seguro desemprego, conforme súmula 389 do TST:

> SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
>
> I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do segurodesemprego.
>
> II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização.

Ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Neste caso, são processadas perante a Justiça do Trabalho não somente ações que tenham como objetivo invalidar penalidades administrativas, mas também as execuções das multas decorrentes de tais autuações.

Muito cuidado com o artigo 642 da CLT.

Ver, no entanto, relativamente à ação de executivo fiscal, a Lei de execução Fiscal (LEF - relembre o disposto no artigo 889 da CLT) - 6830/80.

Relembre: quando houver autuação do empregador pela fiscalização do trabalho (auditor fiscal do trabalho - denominação e atribuições - lei 10593/2002), é possível se falar em processo administrativo:

Veja a questão do critério da dupla visita, consoante artigo 627 da CLT. Sobre a autuação e o documento "Livro de Inspeção do Trabalho" (obrigatório para o empregador), verifique os artigos 628 e 629 da CLT. O prazo para defesa do autuado é de dez dias, previsto no artigo 629, § 3º da CLT. Nesta defesa, podem ser requeridas, pelo autuado, audiência de testemunhas e outras diligências que julgar necessárias, contudo, de acordo com o artigo 632 da CLT, a autoridade competente avaliará a necessidade de tais provas.

De acordo com os artigos 635 e 636 da CLT, de toda decisão que impuser multa ao autuado, caberá recurso no prazo de 10 dias. PARA INTERPOSIÇÃO DESTE RECURSO, NÃO É NECESSÁRIO PAGAMENTO DA MULTA OU DE QUALQUER OUTRO VALOR, CONFORME SÚMULA 424 DO TST E SÚMULA VINCULANTE 21 DO STF (assim, cuidado com o artigo 636, § 1º da CLT!!!). Se o infrator renunciar ao recurso, terá desconto de 50% no valor da multa, que deverá ser recolhida no mesmo prazo de 10 dias, conforme artigo 636, § 6º da CLT. O recolhimento será por guia DARF.

Finalmente, de acordo com o artigo 633 da CLT, os prazos de defesa e recurso poderão ser prorrogados, conforme despacho da autoridade competente, quando o autuado residir em localidade diversa daquela onde se encontrar a autoridade.

A execução das contribuições sociais, ou seja, a Justiça do Trabalho é competente para executar, de ofício as contribuições sociais decorrentes das sentenças que proferir.

Sobre este assunto, importante mencionar a Súmula 368 do TST e o art. 876, § único da CLT.

SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição.

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010.

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição. (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001)

Art.876, CLT ...

Parágrafo único. Serão executadas ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.

Perceba-se que a Súmula fala em contribuições sociais sobre as parcelas decorrentes de condenação em pecúnia e o art. 876, § único da CLT menciona que também se trata de competência da Justiça do Trabalho as contribuições sociais incidentes sobre os salários de vínculo reconhecido, ou seja, de sentenças declaratórias.

Ocorre que o STF (RE 569056) já se pronunciou ao contrário do estabelecido na CLT, entendendo que a competência, neste caso, somente se refere ao objeto da condenação oriunda das sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho. Assim, não devem ser executadas as contribuições sociais sobre os salários já pagos durante o vínculo reconhecido na Justiça do Trabalho.

Sobre este assunto, veja ainda:

OJ 414 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012) COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

> REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, "A", DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, "a", da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Neste caso, permanece o art. 652, a, III da CLT (conflitos entre contratos de empreitada em que o empreiteiro seja artífice ou operário), também a previsão da súmula 300 do TST (cadastramento no PIS).

> Súmula 300. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CADASTRAMENTO NO PIS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
> Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao cadastramento no Programa de Integração Social (PIS).

Competência Normativa - Poder Normativo: criar normas (pelas sentenças normativas nos dissídios coletivos) que serão aplicadas junto às categorias profissionais e econômicas, respeitando-se o mínimo de legislação protetiva trabalhista já existente. Previsto no artigo 114, § 2º da CF, não é ilimitado, conforme súmula 190 do TST.

> Súmula 190 do TST. PODER NORMATIVO DO TST - CONDIÇÕES DE TRABALHO - INCONSTITUCIONALIDADE - DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF
> Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

Este poder Normativo pode ser exercido pelos TRT's ou pelo TST, conforme a competência funcional para processar e julgar os dissídios coletivos (TRT art. 678, I, a da CLT e TST art. 2º, I, a da lei 7701/88).

Falência e Recuperação Judicial - empregador - parte em ação trabalhista (nesta condição desde o início da ação ou no curso desta) - competência da Justiça do Trabalho é para processar até a apuração do respectivo crédito, que posteriormente será inscrito no quadro geral de credores. Tudo conforme previsto no artigo 6, § 2º da lei 11.101/2005.

Cartórios Extrajudiciais - artigo 236 da CF reza que os serviços notariais e de registro serão exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público. Sobre este tema, ver também artigo 20 da lei 8935/94. (Não esqueça de estudar, em Direito Material, a sucessão neste caso, pois embora o assunto seja polêmico, há posicionamento demonstrado pela banca em exames anteriores.)

2.2 Territorial

Também chamada de competência em razão do lugar ou mesmo ratione loci, refere-se a atuação geográfica de determinado órgão jurisdicional. A CLT tem regra específica sobre o assunto, consubstanciada no art. 651.

Trata-se de competência relativa, que se não alegada no primeiro momento em que o réu apresentar sua resposta, será prorrogada. Deve ser apresentada em peça apartada, a denominada “exceção de incompetência em razão do lugar”.

A regra geral da competência territorial na Justiça do Trabalho é o local da prestação de serviços, consoante caput do art. 651 da CLT:

> Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

Se o empregado laborou em diversos lugares, em geral é preferível como competente o último. Perceba-se que prevalece a Vara do Trabalho do local da prestação de serviços, mesmo que esta seja diferente daquela que detém a competência territorial no local de residência do empregado.

Os parágrafos deste mesmo dispositivo trazem as exceções a esta regra geral.

Primeira exceção: empregado agente ou viajante comercial.

> § 1º Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

Assim, em se tratando de agente ou viajante comercial, a primeira opção será a Vara do Trabalho do local em que o empregador tenha agência ou filial em relação a qual o empregado esteja subordinado. A segunda opção, ou seja, não existindo agência ou filial, competente será a Vara do Trabalho em que o empregado tenha domicílio ou, ainda, a mais próxima do domicílio.

Segunda exceção: empregado brasileiro que trabalha no estrangeiro.

> § 2º. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

Assim, o empregado brasileiro pode propor a ação, decorrente de lides ocorridas em agência ou filial no estrangeiro, no Brasil, desde que não haja convenção internacional em sentido contrário.

Proposta ação no Brasil, importante lembrar que nos dissídios por causa de relação no exterior a regra processual é a brasileira (artigo 1º do CPC), e a regra material será a do local da execução do contrato, mas naquilo que a legislação de proteção brasileira for mais benéfica, esta será a aplicada. Tudo com base nos artigos 1º, 3º caput e inciso II da lei 7064/82.

> Art. 1º. Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.
> (...)
> Art. 3º. A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:
> I - os direitos previstos nesta lei;
> II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

Especificamente quanto ao FGTS, deve ser lembrada a OJ 232 da SDI 1 do TST.

OJ-SDI1-232 FGTS. INCIDÊNCIA. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. REMUNERAÇÃO. Inserida em 20.06.01
O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.

Em 16/04/2012 FOI CONCELADA A SÚMULA 207 DO TST, QUE TRATAVA DESTE TEMA.

Se for invocada a lei material estrangeira, a parte deve provar sua vigência, nos termos do CPC.

Art. 337. A parte, que alegar direito municipal, estadual, estrangeiro ou consuetudinário, provar-lhe-á o teor e a vigência, se assim o determinar o juiz.

Terceira exceção: empresa que promove atividades fora do lugar da contratação

§ 3º. Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Se o empregador contrato o empregado numa localidade, mas promove atividades noutras localidades que não esta da contratação, o empregador pode optar entre propor a demanda no local da prestação de serviços ou no local da contratação.

Para ação civil pública, lembrar:

OJ-SDI2-130 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.

II - Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.
III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.
IV - Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

Ressalta-se que no Processo do Trabalho não se admite o denominado foro de eleição (art. 111 CPC), ou seja, as partes não podem convencionar qual seria o local competente para processamento e julgamento da lide, porque as regras quanto à competência territorial são de ordem pública, fixadas no interesse do empregado.

2.3 Funcional

Também denominada competência em razão da função, é fixada em razão das atribuições conferidas aos órgãos jurisdicionais. Podemos citar como exemplo o artigo 93 do CPC e aqueles artigos da CLT e da Lei 7701/88 citados nos subitens 1.1, 1.2 e 1.3 da presente apostila. Especialmente: veja os artigos 652, 653 e 659 da CLT quanto às Varas do Trabalho; os artigos 678, 680 e 682 (alterações da EC 24/99 e lei 5584/70) da CLT quanto aos TRT's; lei 7701/88 e RI TST quanto ao TST.

Esta competência pode ser vertical ou horizontal. No primeiro caso, envolve as diferentes hierarquias entre os órgãos jurisdicionais, sendo exemplo a competência recursal). A horizontal envolve órgãos de mesmo grau de jurisdição, sendo exemplos a execução da sentença, o cumprimento de cartas precatórias, etc.

2.4 Causas de Modificação da Competência

Competência material é absoluta, portanto não se mostra passível de modificação. Relembre-se, apenas, da regra do artigo 87 do CPC, bem como da súmula 10 do STJ, já citada no subitem 1.3 da presente apostila.

Na Justiça do Trabalho, pode ser modificada a competência por prorrogação, prevenção, conexão e continência. Não há espaço para modificação da competência pelo valor da causa (este importa, quanto aos ritos processuais, para se falar em recursos). Ver artigo 102 do CPC.

No caso de prorrogação, trata-se da competência em razão do lugar (do foro) que, se não oposta exceção de incompetência territorial pelo réu no momento oportuno, prorroga-se. Vide artigo 114 do CPC e 799 da CLT.

A conexão está definida no artigo 103 do CPC, referindo-se a duas demandas que tenham objeto ou causa de pedir em comum. Trata-se de modificação de competência que deriva do princípio da economia processual, evitando-se também decisões contraditórias sobre um assunto em comum. A reunião de feitos, portanto, pode ser determinada de ofício pelo juiz, ou ainda ocorrer a requerimento das partes, conforme artigos 105 e 301, VII do CPC. O artigo 105 do CPC, ainda, prevê que a reunião de ações conexas é possível quando para dicidi-las de forma simultânea.

A continência, por sua vez, está definida no artigo 104 do CPC, tratando-se de ações idênticas quanto às partes e à causa de pedir, mas o objeto de uma, porque mais amplo, abrange o das demais. A reunião de feitos pode ser determinada de ofício pelo juiz,

ou ainda ocorrer a requerimento das partes, conforme artigos 105 e 301, VII do CPC. O artigo 105 do CPC, ainda, prevê que a reunião de ações é possível quando para dicidi-las de forma simultânea.

A prevenção ocorre de acordo com o artigo 106 do CPC, e o critério previsto neste artigo referente ao juiz que "despachou em primeiro lugar". Ocorre que a citação no Processo do Trabalho corresponde aquele ato de notificação, automático da Secretaria da Vara do Trabalho, conforme artigo 841 da CLT, ou seja, não depende de despacho do juiz. Assim, a doutrina tem considerado que o primeiro ato seria o protocolo da ação trabalhista nestes casos.

> Art. 102. A competência, em razão do valor e do território, poderá modificar-se pela conexão ou continência, observado o disposto nos artigos seguintes.
>
> Art. 103. Reputam-se conexas duas ou mais ações, quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir.
>
> Art. 104. Dá-se a continência entre duas ou mais ações sempre que há identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o objeto de uma, por ser mais amplo, abrange o das outras.
>
> Art. 105. Havendo conexão ou continência, o juiz, de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, pode ordenar a reunião de ações propostas em separado, a fim de que sejam decididas simultaneamente.
>
> Art. 106. Correndo em separado ações conexas perante juízes que têm a mesma competência territorial, considera-se prevento aquele que despachou em primeiro lugar.
>
> (...)
>
> Art. 109. O juiz da causa principal é também competente para a reconvenção, a ação declaratória incidente, as ações de garantia e outras que respeitam ao terceiro interveniente.
>
> (...)
>
> Art. 111. A competência em razão da matéria e da hierarquia é inderrogável por convenção das partes; mas estas podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde serão propostas as ações oriundas de direitos e obrigações.

Art. 112. Argúi-se, por meio de exceção, a incompetência relativa.

Art. 113. A incompetência absoluta deve ser declarada de ofício e pode ser alegada, em qualquer tempo e grau de jurisdição, independentemente de exceção.
§ 1o Não sendo, porém, deduzida no prazo da contestação, ou na primeira oportunidade em que Ihe couber falar nos autos, a parte responderá integralmente pelas custas.
§ 2o Declarada a incompetência absoluta, somente os atos decisórios serão nulos, remetendo-se os autos ao juiz competente.

3 ATOS, TERMOS E PRAZOS - JUS POSTULANDI E REPRESENTAÇÃO POR ADVOGADO - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - GRATUIDADE DA JUSTIÇA E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

O ato processual é um ato jurídico que ocorre no decorrer do processo. Ver CLT a partir do artigo 770.

Quanto à publicidade, a CLT estabelece no art. 770 que atos são públicos, salvo casos em que o interesse social for outro, e que serão realizados nos dias úteis, das 6 às 20h, mas o mesmo dispositivo preleciona que a penhora mandado pode ser cumprida pelo Oficial de Justiça em domingo ou feriado, se isso constar expressamente do mandado.

> Art. 770. Os atos processuais serão públicos, salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 às 20 horas.
> Parágrafo único. A penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante autorização expressa do. juiz ou presidente.

Cuidado com esta parágrafo único, porque ele já apareceu em segunda fase como pergunta, referindo-se às alegações de embargos à execução.

A partir do art. 771 da CLT, disciplina-se como devem ser realizados os atos e termos processuais.

> Art. 771. Os termos e atos processuais poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo.

> Art. 772. Os atos e termos processuais, que devam ser assinados pelas partes interessadas, quando estas, por motivo justificado, não possam fazê-lo, serão firmados a rogo, na presença de duas testemunhas, sempre que não houver procurador legalmente constituído.

> Art. 773. Os termos relativos ao movimento dos processos constarão de simples notas, datadas e rubricadas pelos secretários ou escrivães.

Os arts. 777 e 778 trazem regras sobre a formação dos autos dos processos e também que este somente poderão sair das secretarias se solicitados por advogado regularmente constituído por qualquer das partes ou ainda quando forem remetidos aos órgãos competentes em caso de recurso ou quando forem requisitados.

> Art. 777. Os requerimentos e documentos apresentados, os atos e termos processuais, as petições ou razões de recursos e quaisquer outros papéis referentes aos feitos formarão os autos dos processos, os quais ficarão sob a responsabilidade dos escrivães ou secretários.
>
> Art. 778. Os autos dos processos da Justiça do Trabalho não poderão sair dos cartórios ou secretarias, salvo se solicitados por advogado regularmente constituído por qualquer das partes, ou quando tiverem de ser remetidos aos órgãos competentes, em caso de recurso ou requisição.

A consulta aos autos, nas secretarias, pode ser realizada pelas partes ou seus procuradores.

> Art. 779. As partes, ou seus procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias.

O desentranhamento de documentos acontece após findo o processo.

> Art. 780. Os documentos junto aos autos poderão ser desentranhados somente depois de findo o processo, ficando traslado.

As certidões podem ser requeridas pelas partes, referindo-se a processos em trâmite ou ainda em relação aos já arquivados. Mas se o processo correr em segredo de justiça, dependem de despacho do juiz.

> Art. 781. As partes poderão requerer certidões dos processos em curso ou arquivados, as quais serão lavradas pelos escrivães ou secretários.
> Parágrafo único. As certidões dos processos que correrem em segredo de justiça dependerão de despacho do juiz ou presidente.

A CLT, ainda, utiliza a palavra “notificação” como sinônimo de intimação (ciência a alguém de atos e termos processuais) e de citação (triangularização da relação processual).

De acordo com o art. 841 da CLT, percebe-se que, em regra as notificações sejam feitas via postal. Importante ressaltar que a CLT não determina que esta notificação seja recebida pessoalmente pelo reclamado ou ainda por representante legal deste. Assim, considera-se realizada e plenamente válida a notificação recebida por qualquer empregado,

porteiro de prédio, empregada doméstica, zelador, caixa postal, etc. O importante é que o endereço esteja correto.

A audiência deverá ser designada para cinco dias contados após as 48 horas da postagem da notificação. Assim, a contagem deste do prazo é deflagrada a partir de 48 horas após a postagem, presumindo-se então recebida a notificação pelo reclamado, que terá o prazo de cinco dias para elaborar a defesa.

Perceba-se que este dispositivo tem sido interpretado na prática no sentido de que o reclamado deve ser notificado com pelo menos cinco dias de antecedência para a audiência. Caso isto não ocorra, é possível pedir o adiamento desta. Porém, ressalta-se que o reclamado, mesmo se notificado com menos de cinco dias da data marcada para audiência, deverá comparecer nesta para pedir o adiamento ou, quando menos, prazo para apresentar defesa. Afinal, se o réu já foi notificado e não compareceu na audiência, ocorrerá sua revelia e confissão!

> Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou chefe de secretaria, dentro de 48 horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificandoo, ao mesmo tempo, para comparecer à audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de cinco dias.
> § 1º. A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento, ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.
> § 2º. O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

É o destinatário desta notificação que deverá fazer prova do não recebimento ou então da entrega após o decurso de prazo, nos termos da súmula 16 do TST:

> Súmula 16 - NOTIFICAÇÃO
> Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

Se o reclamado criar embaraços ao recebimento ou não for encontrado, a notificação poderá ser feita por edital. Tudo conforme o mesmo art. 841 da CLT.

Quanto aos prazos, a regra geral é de que o início do prazo ocorre com a intimação ou notificação. O início da contagem do prazo, por sua vez, é realizado com

exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento. Se o vencimento ou contagem iniciar em sábado, domingo ou feriado, fluirá no primeiro dia útil posterior.

> Art. 774. Salvo disposições em contrário, os prazos previstos neste Título contam-se, conforme o caso, a partir da data em que for feita pessoalmente, ou recebida a notificação, daquela em que for publicado o edital no jornal oficial ou no que publicar o expediente da Justiça do Trabalho, ou, ainda, daquela em que for afixado o edital, na sede da Junta, Juízo ou Tribunal.
> Parágrafo único. Tratando-se de notificação postal, no caso de não ser encontrado o destinatário ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado, sob pena de responsabilidade do servidor, a devolvê-la no prazo de 48 horas, ao Tribunal de origem.

> Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia de vencimento, e são contínuos e irreleváveis, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo Juiz do Tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.
> Parágrafo único. Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

Não esqueça da regra da súmula 385 quanto ao ônus da parte em comprovar que o último dia de prazo recaiu em feriado local.

Ainda, devem ser observadas as seguintes regras quanto ao início e a contagem dos prazos processuais.

> Súmula 1, TST. PRAZO JUDICIAL. INTIMAÇÃO NA SEXTA-FEIRA.
> Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá do dia útil que se seguir.

> Súmula 262, TST. PRAZO JUDICIAL. NTIFICAÇÃO OU INTIMAÇÃO EM SÁBADO. RECESSO FORENSE.
> I - Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subseqüente.
> II - O recesso forense e as férias coletivas dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (art. 177, § 1º, do RITST) suspendem os prazos recursais.

O recesso forense ocorre entre os dias 20/12 a 06/01.

Ainda, no caso de a intimação ocorrer no sábado, tem-se por realizada na segunda-feira (se dia útil), sendo este o dia do início do prazo e terça-feira (se dia útil), iniciará a contagem do prazo.

Se não houver preceito legal ou judicial, prazo geral é de cinco dias, art. 185 do CPC.

De acordo com o Decreto-Lei 779/69, as pessoas jurídicas de direito público (União, Distrito Federal, estados, municípios, autarquias e fundações públicas) têm prazo em quádruplo para contestar (notificação da audiência referia anteriormente então deve ser 20 dias antes pelo menos) e em dobro para recorrer.

Regras que também se aplicam à Fazenda Pública e ao MPT por causa do art. 188 do CPC.

Não se aplica prazo em dobro para litisconsórcio com procuradores diferentes:

> OJ 310, SDI-I, TST. LITISCONSORTES. PROCURADORES DISTINTOS. PRAZO EM DOBRO. ART. 191 DO CPC. INAPLICÁVEL AO PROCESSO DO TRABALHO.
> A regra contida no art. 191 do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, em face de sua incompatibilidade com o princípio da celeridade inerente ao processo trabalhista.

As notificações, via de regra, ocorrem na própria audiência. Quanto às sentenças, no caso de revelia, a notificação deverá ser postal. Ainda no caso de sentença, há a regra da súmula 197 do TST.

> Art. 834. Salvo nos casos previstos nesta Consolidação, a publicação das decisões e sua notificação aos litigantes, ou seus patronos, consideram-se realizadas nas próprias audiências em que forem as mesmas proferidas.

> Art. 852. Da decisão serão os litigantes notificados, pessoalmente, ou por seu representante na própria audiência. No caso de revelia, a notificação far-se-á pela forma estabelecida no § 1º do artigo 841.

> SUMULA 197.
> PRAZO
> O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

Finalmente quanto à contagem de prazo para recurso de sentença, deve ser ressaltada a regra do art. 851, § 2º da CLT e da súmula 30 do TST, ou seja, o juiz tem prazo para juntada da sentença aos autos de 48 horas, contado da audiência de julgamento. Se não for juntada a decisão neste prazo, este será contado da data em que a parte receber a intimação.

> Art. 851. Os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, de que constará, na íntegra, a decisão.
> § 1º. Nos processos de exclusiva alçada das Juntas, será dispensável, a juízo do presidente, o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão do Tribunal quanto à matéria de fato.
> § 2º. A ata será, pelo presidente ou juiz, junta ao processo, devidamente assinada, no prazo improrrogável de 48 horas, contado da audiência de julgamento, e assinada pelos juízes classistas presentes à mesma audiência.

> SÚMULA 30.
> INTIMAÇÃO DA SENTENÇA
> Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas, contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

Não esqueça da Súmula 434 do TST:

> SUM-434 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 357 da SBDI-1 e inserção do item II à redação) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012
> I) É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado.(ex-OJ nº 357 da SBDI-1 - inserida em 14.03.2008)
> II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

Finalmente, relembre-se que é possível transmitir petições via fax, de acordo com a Lei 9.800/99. No entanto, os originais devem ser apresentados em 5 dias, sendo que a parte não precisa ser intimada para tanto. O prazo para juntada dos originais começa a fluir

a partir do dia subsequente ao término do prazo para o ato processual. Neste tema, cite-se a súmula 387 do TST quanto à contagem do prazo:

> SUM-387 RECURSO. FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/1999 (inserido o item IV à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
>
> I - A Lei nº 9.800, de 26.05.1999, é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
>
> II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)
>
> III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 184 do CPC quanto ao "dies a quo", podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - "in fine" - DJ 04.05.2004)
>
> IV - A autorização para utilização do fac-símile, constante do art. 1º da Lei n.º 9.800, de 26.05.1999, somente alcança as hipóteses em que o documento é dirigido diretamente ao órgão jurisdicional, não se aplicando à transmissão ocorrida entre particulares.

3.1 JUS POSTULANDI E REPRESENTAÇÃO POR ADVOGADO

Na Justiça do Trabalho continua valendo o jus postulandi, de acordo com o art.791 da CLT, sendo aplicado a empregado e empregador. Assim, as partes podem demandar sem a presença de advogado.

> Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.
>
> § 1º. Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.
>
> § 2º. Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.
>
> § 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada. (NR) (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 12.437, de 06.07.2011, DOU 07.07.2011)

No entanto, não se pode esquecer da recente súmula 425 do TST:

> Súm. 425, TST. O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto à representação por advogado, por ser por mandato tácito, nos termos da súmula 164 e OJ 286 da SDI 1, ambas do TST. Neste caso, o advogado deve fazer constar sua presença em ata de audiência. Não cabe substabelecimento de mandato tácito, nos termos da OJ 200 da SDI 1 do TST.

> 164. PROCURAÇÃO. JUNTADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
> O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei nº 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o nãoconhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.

> OJ 286. AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. MANDATO TÁCITO. ATA DE AUDIÊNCIA. CONFIGURAÇÃO (alterada - Res. 167/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010)
> I - A juntada da ata de audiência, em que consignada a presença do advogado, desde que não estivesse atuando com mandato expresso, torna dispensável a procuração deste, porque demonstrada a existência de mandato tácito.
> II - Configurada a existência de mandato tácito fica suprida a irregularidade detectada no mandato expresso.

> OJ 200. MANDATO TÁCITO. SUBSTABELECIMENTO INVÁLIDO (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005
> É inválido o substabelecimento de advogado investido de mandato tácito.

Ainda, na atual redação do artigo 791, parágrafo 3º da CLT, pode ser registrada em ata de audiência a constituição de advogado com poderes para o foro em geral, isso a requerimento verbal do advogado interessado e com anuência da parte representada.

Sobre representação com mandato expresso, devem ser analisados o artigo 37 do CPC, a súmula 395 do TST e OJ 349 e 371 da SDI 1.

395. MANDATO E SUBSTABELECIMENTO. CONDIÇÕES DE VALIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 108, 312, 313 e 330 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda. (ex-OJ nº 312 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo. (ex-OJ nº 313 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

III - São válidos os atos praticados pelo substabelecido, ainda que não haja, no mandato, poderes expressos para substabelecer (art. 667, e parágrafos, do Código Civil de 2002). (ex-OJ nº 108 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

IV - Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecente. (ex-OJ nº 330 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

OJ 349. MANDATO. JUNTADA DE NOVA PROCURAÇÃO. AUSÊNCIA DE RESSALVA. EFEITOS (DJ 25.04.2007)

A juntada de nova procuração aos autos, sem ressalva de poderes conferidos ao antigo patrono, implica revogação tácita do mandato anterior.

OJ 371. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. SUBSTABELECIMENTO NÃO DATADO. INAPLICABILIDADE DO ART. 654, § 1º, DO CÓDIGO CIVIL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

Não caracteriza a irregularidade de representação a ausência da data da outorga de poderes, pois, no mandato judicial, ao contrário do mandato civil, não é condição de validade do negócio jurídico. Assim, a data a ser considerada é aquela em que o instrumento for juntado aos autos, conforme preceitua o art. 370, IV, do CPC. Inaplicável o art. 654, § 1º, do Código Civil.

383. MANDATO. ARTS. 13 E 37 DO CPC. FASE RECURSAL. INAPLICABILIDADE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 149 e 311 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É inadmissível, em instância recursal, o oferecimento tardio de procuração, nos termos do art. 37 do CPC, ainda que mediante protesto por posterior juntada, já que a interposição de recurso não pode ser reputada ato urgente. (ex-OJ nº 311 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - Inadmissível na fase recursal a regularização da representação processual, na forma do art. 13 do CPC, cuja aplicação se restringe ao Juízo de 1º grau. (ex-OJ nº 149 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

Sobre procuração outorgada por pessoa jurídica, veja as OJ 255 e 373 da SDI 1 do TST.

> OJ 255. MANDATO. CONTRATO SOCIAL. DESNECESSÁRIA A JUNTADA (inserida em 13.03.2002)
> O art. 12, VI, do CPC não determina a exibição dos estatutos da empresa em juízo como condição de validade do instrumento de mandato outorgado ao seu procurador, salvo se houver impugnação da parte contrária.

> OJ 373. REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO. INVALIDADE. IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010 - IUJ-85600-06.2007.5.15.0000) - Res. 170/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010
> É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome da entidade outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

A respeito de Procuradores da União, estados, municípios e Distrito Federal, ver atual súmula 436 do TST:

> 436. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. JUNTADA DE INSTRUMENTO DE MANDATO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-I e inserção do item II à redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
> I - A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.
> II - Para os efeitos do item anterior, é essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

3.2 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA - GRATUIDADE DA JUSTIÇA E HONORÁRIOS

A assistência judiciaria gratuita (a que se refere a lei 1060/50) é prestada pelo sindicato de categoria profissional ao trabalhador, ainda que não seja este associado ao respectivo sindicato, nos termos da lei 5584/70, especialmente artigos 14 e seguintes. Deve-se atentar para os requisitos do artigo 14, parágrafo primeiro da referida lei (renda igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou ainda aquele que não pode demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da família).

No caso de gratuidade da justiça, em princípio a previsão é simples, está no art.790, § 3º da CLT.

> Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.
> § 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.
> § 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.
> § 3º É facultado aos juizes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Ela isenta a parte do pagamento de despesas processuais.

O TST tem entendido que a simples declaração na petição inicial de que o autor é pobre na acepção jurídica do termo já é suficiente para deferimento do pedido. Ainda, sequer o advogado precisa de poderes especais na procuração para fazer tal pedido.

Verificar OJ 304 e 331 da SDI 1 do TST

> OJ 304. Honorários Advocatícios. Assistência Judiciária. Declaração de Pobreza. Comprovação. Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

OJ 331. Justiça Gratuita. Declaração de Insuficiência Econômica. Mandato. Poderes Específicos Desnecessários. Desnecessária a outorga de poderes especiais ao patrono da causa para firmar declaração de insuficiência econômica, destinada à concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Quanto aos honorários, via de regra não cabem os honorários de sucumbência (artigo 20 do CPC) no Processo do Trabalho, quando as lides versarem sobre relação de emprego. Os honorários são normalmente denominados assistenciais, estão previstos na lei 5584/1970 e a parte deve preencher dois requisitos concomitantes para que eles sejam deferidos: ser beneficiário da gratuidade da justiça E estar assistido por advogado do sindicato da categoria.

Art 16, Lei 5584/70. Os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente.

OJ 305, SDI - 1, TST. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

Súmula 329, TST. Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, o pedido de honorários, neste caso, será de 15% do valor líquido devido ao reclamante, conforme OJ 348 da SDI 1 do TST.

Se não forem lides que versem sobre relação de emprego, então caberá a regra do art.20 do CPC, ou seja, dos honorários de sucumbência.

4 RITOS NO PROCESSO DO TRABALHO - CONCILIÇÃO - RESPOSTA DO RÉU

Os ritos, os procedimentos no Processo do Trabalho são fixados em função do valor da causa na data do ajuizamento da ação. O valor da causa é verificado a partir de múltiplos do salário mínimo nacionalmente unificado.

Atualmente, o salário mínimo corresponde a R$ 622,00 (seiscentos e vinte e dois reais). Ver súmula 356 do TST (lícito falar de valor da causa com base em salários mínimos) e, ainda, a súmula 71 do TST (valor da causa - salário mínimo do ajuizamento da ação).

São três ritos:

** Sumário - até 2 salários mínimos na data do ajuizamento da ação
- lei 5584/1970

** Sumaríssimo - acima de 2 e até 40 salários mínimos na data do ajuizamento da ação (lembre-se de que na prova pode aparecer somente acima de 40 salários mínimos, segundo exata letra de lei)
- art. 852-A e seguintes da CLT

** Ordinário - acima de 40 salários mínimos na data do ajuizamento da ação
- art. 837 e seguintes da CLT

4.1 Rito Sumário

O procedimento sumário tem previsão na Lei 5.584/70, ou seja, não está disciplinado na CLT. Definido pelas demandas que possuem até dois salários mínimos na data de seu ajuizamento. Estas causas são denominadas também de “causas de alçada” e se percebe pelas disposições legais que a principal finalidade é assegurar maior celeridade no trâmite processual.

De acordo com o art. 2º, § 3º da Lei 5584/70, quando o valor da causa não exceder a dois salários mínimos, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar na Ata a conclusão do juízo quanto à matéria de fato.

De acordo com o § 4º do mesmo artigo da lei, exceto se versarem sobre matéria constitucional, não caberá nenhum recurso das sentenças proferidas nas ações sujeitas a esse procedimento, considerando o salário mínimo vigente na data de ajuizamento da ação.

Havendo matéria constitucional, portanto, caberá a interposição de Recurso Extraordinário, que será apreciado pelo STF.

> Art. 2º ...
> § 3º. Quando o valor fixado para a causa, na forma deste artigo, não exceder de 2 (duas) vezes o salário mínimo vigente na sede do Juízo, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da Ata a conclusão da Junta quanto à matéria de fato.
> § 4º. Salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação.

A previsão quanto à possibilidade de interposição de Recurso Extraordinário está no artigo 102, III, da CF/88:

> Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:
>
> III - julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida:

No mesmo sentido, tem-se a súmula 640 do STF:

> Súmula 640, STF. É cabível recurso extraordinário contra decisão proferida por juiz de primeiro grau nas causas de alçada, ou por turma recursal de juizado especial cível e criminal.

Perceba-se que o inciso III do art.102 da CF menciona "causas decididas em única ou última instância". Relembre-se que o STF não é órgão da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 111 da CF, já tratado e, portanto, o recurso em questão, não se trata de recurso trabalhista.

No rito sumário, o processo pode ser impulsionado de ofício pelo juiz, de acordo com o art. 4º da Lei 5584/1970:

> Art. 4º. Nos dissídios de alçada exclusiva das Juntas e naqueles em que os empregados ou empregadores reclamarem pessoalmente, o processo poderá ser impulsionado de ofício pelo juiz.

No procedimento sumário, diferente do que ocorre com o sumaríssimo, não existe vedação na lei quanto a figurar como parte a administração pública. Em não havendo regra quanto à procedimentos de audiências, aplica-se subsidiariamente as regras do rito ordinário.

4.2 Sumaríssimo

O rito sumaríssimo foi incluído na CLT pela Lei 9957/2000, tendo trazido os seguintes artigos: 852-A até 852-I, 895, § 1º, I e II, 895, § 2º, 896, § 6º e 897-A.

As causas que tramitarem pelo rito sumaríssimo serão apenas dissídios individuais e terão o valor acima de 2 e no máximo de 40 salários mínimos na data do ajuizamento da ação. De acordo, ainda, com expressa disposição legal, não podem ser parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

> Art. 852-A, CLT. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.
> Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Neste conceito de Administração Direta, compreende-se o Poder Executivo da União, dos Estados e dos Municípios.

Quanto à Administração Indireta, o art. 4º, II do Decreto-Lei 200/67 cita: autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações públicas.

Observe-se que a CLT já excluiu como parte as autarquias e fundações. Assim, as empresas públicas e sociedades de economia mista podem ser partes em ações que tramitarem pelo rito sumaríssimo, isto porque elas exploram atividade econômica e são personalidades jurídicas de direito privado.

Diante do exposto o rito sumaríssimo não se aplica a dissídios coletivos.

Cuidado porque muitas vezes, na prova, a banca não menciona que rito sumaríssimo tem valor da causa superior a 2 e até 40 salários mínimos na data do ajuizamento da ação. Assim, se vier uma assertiva somente mencionando valor da causa inferior a 40 salário mínimos, certamente estará se referindo a rito sumaríssimo!!!

O art. 852-B traz regras relevantes quanto à petição inicial da ação que tramitar sob o rito sumaríssimo:

Art. 852-B. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

II - não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;

III - a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Junta de Conciliação e Julgamento.

§ 1º O não atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa.

§ 2º As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

Pelo inciso I, verifica-se que os pedidos devem ser líquidos, ou seja, devem apresentar valor na petição inicial. Pelo inciso II, o autor da demanda deve indicar o correto nome e endereço do reclamado, pois não se permite citação por edital.

O descumprimento de tais determinações acarretará arquivamento do feito e condenação do reclamante ao pagamento de custas, estas calculadas sobre o valor da causa, nos exatos termos do § 1º do dispositivo acima transcrito.

Assim, o juiz, de acordo com a CLT, não deverá conceder prazo para emenda à inicial caso verifique descumprimento das regras mencionadas.

A audiência é tipicamente UNA, o que significa que a demanda será instruída e julgada em audiência única. Quando iniciar a audiência, o juiz deverá tentar a conciliação entre as partes e, ainda, pode tentar esta conciliação em qualquer outra fase da audiência.

Todas as provas deverão ser produzidas na audiência, ainda que não requeridas previamente.

Sobe os documentos apresentados por uma parte, a outra parte deverá se manifestar imediatamente, ou seja, oralmente, salvo absoluta impossibilidade ou a critério do juiz.

Serão duas testemunhas, no máximo, para cada parte, as quais deverão comparecer à audiência independentemente de intimação. A intimação da testemunha somente ocorrerá se for comprovado o convite desta, caso em que o juiz adiará, também, a audiência. Se a testemunha for intimada e mesmo assim não comparecer, o juiz poderá determinar sua condução coercitiva.

A prova técnica somente será deferida se a prova do fato o exigir ou então se for legalmente imposta. O juiz fixará o prazo, o objeto da perícia e nomeará perito. Quando da

apresentação do laudo, as partes serão intimadas para se manifestar no prazo comum de cinco dias.

> Art. 852-C. As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.
>
> Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.
>
> Art. 852-H. Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.
> § 1º Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.
> § 2º As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.
> § 3º Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva.
> § 4º Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito.
> § 5º (VETADO)
> § 6º As partes serão intimadas a manifestar-se sobre o laudo, no prazo comum de cinco dias.
> § 7º Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

Já aproveitando o assunto, não esqueça das previsões quanto: a Recurso Ordinário no Rito Sumaríssimo, art. 895, parágrafo 1º da CLT; a Recurso de Revista, art. 896, parágrafo 6º da CLT; e Embargos, OJ 405 da SDI 1 do TST.

4.3 Ordinário

As regras quanto ao rito ordinário basicamente estão dispostas nos arts. 837 a 852 da CLT. A audiência pode ser UNA ou mesmo comportar divisões, por exemplo: audiência de conciliação ou inicial, audiência de instrução, audiência de julgamento. Vide, por exemplo, arts. 841, 845, 849, 851, etc, todos da CLT.

4.4 CONCILIÇÃO

Quanto à conciliação, deve ser analisado o artigo 764 da CLT:

> Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.
> § 1º. Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. (...)
> § 3º. É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

No Rito Ordinário, deve ser realizada a tentativa de concilição em pelo menos dois momentos pelo juiz, sendo que estes são obrigatórios e podem causar nulidade processual caso não sejam realizados:

1º - antes da apresentação da defesa - art. 846 da CLT

> Art. 846. Aberta a audiência, o Juiz ou presidente proporá a conciliação.

2º - após as razões finais/ antes da sentença - art. 850 da CLT

> Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

No Rito Sumaríssimo, pela dicção do artigo 852-E da CLT, percebe-se que há um momento obrigatório de conciliação:

> Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

Isso tudo porque a conciliação é um princípio peculiar do Processo do Trabalho.

Se ocorrer a conciliação, o termo será homologado pelo juiz, originando uma sentença que transita em julgado na data da homologação, sendo, portanto, irrecorrível para as partes.

Desta decisão somente a União pode oferecer recurso, e este versará somente quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Tudo nos termos do art. 831, § único da CLT e súmula 100, V do TST.

Importante relembrar que a CLT fala em recurso para a Previdência Social, mas por causa da Lei da Super Receita (unificação de arrecadação e fiscalização de tributos da Receita Federal e contribuições da Previdência Social), fala-se hoje em União.

> Art. 831. A decisão será proferida depois de rejeitadas pelas partes a proposta de conciliação.
> Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

> Súmula 100, inciso V.
> O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.

Caso as partes queiram atacar o acordo realizado, isto deverá ser feito por ação rescisória somente, tal como previsto na Súmula 259 do TST:

> TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA
> Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Relembre- se que a decisão que homologa acordo é definitiva, tendo em vista que extingue o feito com resolução do mérito, artigo 269, IV do CPC.

Quanto ao termo de acordo, o art. 846, em seus parágrafos estabelece que deverá ser assinado pelos litigantes e pelo juiz, devendo dele constar o prazo e demais condições de cumprimento. Dente tais condições, deverá ser estabelecida conseqüência para a parte que não cumprir o acordo.

> Art. 846. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.
> § 1º Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.
> § 2º Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Não raras vezes as partes estipulam cláusula penal para o caso de não cumprimento do acordo, o que então deverá respeitar o disposto no art. 412 do Código Civil.

> Art. 412. O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.

Ressalte-se que as partes podem, no entanto, celebrar acordo após encerrado o juízo conciliatório, nos termos do art. 764, § 3º da CLT.

Importante mencionar, ainda, a OJ 376 da SDI-1 do TST:

> OJ 376, SDI-1, TST. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. INCIDÊNCIA SOBRE O VALOR HOMOLOGADO (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)
> É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo.

Assinale-se, por fim, que assim como as partes não estão obrigadas a chegarem a uma conciliação, o juiz não é obrigado a homologar acordo, porque tal ato é faculdade do juiz. Assim, não se pode atacar por mandado de segurança a decisão do juiz que não homologue acordo, nos termos da Súmula 418 do TST:

> 418. MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

> A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Como ressalta Bezerra Leite, no entanto, decisões devem ser fundamentadas, inclusive sob pena de nulidade, nos termos do art. 93, IX da CF. Assim, se o objeto central do mandado de segurança for a ausência de fundamentação da decisão que não homologou o acordo, então a hipótese de cabimento de tal ação se configurará, ou seja, haverá violação a direito líquido e certo do impetrante.[1]

4.5 RESPOSTA DO RÉU

A resposta do réu será oferecida se a primeira tentativa conciliatória restar frustrada. Assim, percebe-se que o oferecimento de resposta ocorre em audiência. São três as modalidades de resposta que o reclamado pode apresentar, de acordo com o art. 297 do CPC: exceção, contestação e reconvenção.

> Art. 297. O réu poderá oferecer, no prazo de 15 (quinze) dias, em petição escrita, dirigida ao juiz da causa, contestação, exceção e reconvenção.

Ocorre que no Processo do Trabalho, o art. 847 da CLT dispõe que o réu terá 20 (vinte) minutos para aduzir defesa. De praxe, o réu também tem apresentado defesa por escrito na Justiça do Trabalho, como dito, em audiência. Assim, não se aplica o prazo previsto pelo CPC no dispositivo acima transcrito.

> Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

(Quanto às respostas especificamente, verificar mais adiante na presente apostila, onde haverá, inclusive, modelos de peças.)

A colheita da prova oral, em regra, será realizada após o oferecimento de resposta pelo reclamado. (Se a audiência for apenas inicial, será marcada outra audiência, após o oferecimento de defesa, para instrução do feito. Se por acaso o réu oferecer exceção

[1] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 453.

de incompetência em razão do lugar, por exemplo, então será resolvida primeiramente esta, para depois se passar à resolução do feito em si.)

O depoimento das partes será realizado na forma dos arts. 820 e 848 da CLT. O objetivo do depoimento pessoal é a confissão. Assim, uma parte somente poderá requer o depoimento da outra, não de si mesma. No mesmo sentido, uma parte somente poderá fazer perguntas para a outra ou mesmo uma parte poderá desistir do depoimento de outra.

A ordem dos depoimentos, via de regra, é primeiro o do reclamante e após o do reclamado.

> Art. 820. As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos vogais, das partes, seus representantes ou advogados.

> Art. 848. Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex-officio ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.
> § 1º. Findo o interrogatório, poderá qualquer dos litigantes retirar-se, prosseguindo a instrução com o seu representante.
> § 2º. Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

Após, seguirá com a oitiva de testemunhas, sendo no máximo três para cada uma das partes, nos termos do art. 821 da CLT. Quando se tratar de inquérito judicial para apuração de falta grave, o número de testemunhas passará a seis.

> Art. 821. Cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a seis.

Serão ouvidas, primeiro, as testemunhas do autor e após as do réu. O juiz deverá tomar cuidado no sentido de que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas outras que ainda prestarão depoimento nos autos.

> Art. 824. O juiz ou presidente providenciará para que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas demais que tenham de depor no processo.

As testemunhas devem comparecer independentemente de notificação ou intimação. Se não comparecerem, serão intimadas (a requerimento da parte ou de ofício pelo juízo), ficando sujeitas à condução coercitiva e multa se não justificarem a ausência.

Art. 825. As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação.

Parágrafo único. As que não comparecerem serão intimadas, ex-officio, ou a requerimento da parte, ficando sujeitas à condução coercitiva, além das penalidades do artigo 730, caso sem motivo justificado, não atendam à intimação.

Art. 730. Aqueles que se recusarem a depor como testemunhas, sem motivo justificado, incorrerão na multa de (um) a 10 (dez) valores de referência.

Importante mencionar que as outras regras quanto à oitiva de testemunhas constam dos art. 819 e seguintes da CLT. Lá você encontra, por exemplo, que caso a testemunha não fale a língua nacional haverá intérprete, que a testemunha não pode ter seu dia de trabalho descontado, os dados necessários para qualificação da testemunha, etc.

Relembre:

Rito sumaríssimo - 2 testemunhas para cada parte;
- haverá intimação se comprovado o convite quando não comparecer espontaneamente;

Rito ordinário - 3 testemunhas para cada parte;
- se não comparecer na audiência, será intimada;

Inquérito judicial para apuração de falta grave - 6 testemunhas para cada parte.

Após a oitiva das testemunhas, serão ouvidos peritos e técnicos, quando existirem. Encerrada a instrução, as partes poderão aduzir razões finais, dispondo de 10 minutos cada uma para tanto.

Em seguida, o juiz deverá propor novamente a conciliação, como já explicado e, então, prolatará sua decisão.

5 COMPARECIMENTO DAS PARTES EM AUDIÊNCIA

Em regra, de acordo com o art. 813 da CLT, as audiências no processo do trabalho serão públicas. Importante lembrar, no entanto, o art. 5º, LX da Constituição Federal quanto à restrição de atos processuais:

> Art. 5º ...
> LX - A lei ó poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

O mesmo dispositivo da CLT diz que as audiências serão realizadas na sede do Juízo ou Tribunal. As audiências serão realizadas em dias úteis, entre 8 e 18 horas, com tempo de duração máximo de 5 horas seguidas, exceto em caso de matéria urgente.

O § 1º do Art. 813 da CLT diz que em casos especiais, poderá ser designado outro local, o que deverá ser comunicado mediante edital fixado na sede do Juízo ou Tribunal com no mínimo 24 HORAS de antecedência.

> Art. 813. As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados, entre 8 e 18 horas, não podendo ultrapassar cinco horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.
> § 1º. Em casos especiais, poderá ser designado outro local para a realização das audiências, mediante edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal, com a antecedência mínima de 24 horas.
> § 2º. Sempre que for necessário, poderão ser convocadas audiências extraordinárias, observado o prazo do parágrafo anterior.

De acordo com o art. 815, § único da CLT, há tolerância para atraso do juiz ou presidente de até 15 minutos.

Para as partes, no entanto, não há tolerância de atraso:

> OJ 245, SDI-I, TST. REVELIA. ATRASO. AUDIÊNCIA.
> Inexiste previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte à audiência.

Via de regra, mesmo no rito ordinário a audiência seria UNA, conforme art. 849 da CLT. Ocorre que o juiz tem liberdade de condução do feito, podendo determinar, neste caso, seu fracionamento, o que se pode depreender do art. 765 da CLT. No rito sumaríssimo a audiência é UNA, art. 852-H da CLT, sendo que seu fracionamento ocorre em casos excepcionais, previstos em lei.

No caso de o reclamante não comparecer na primeira audiência designada no feito, seja ela Inicial/ Inaugural ou UNA, ocorrerá o arquivamento do feito, nos termos do art. 844 da CLT.

No entanto, se o reclamante não comparecer na audiência de instrução, ou seja, na audiência de prosseguimento do feito, na qual estava expressamente intimado a comparecer para prestar depoimento pessoal, então ocorrerá sua confissão ficta, nos termos da súmula 74 do TST. Claro, portanto, nos termos da súmula 9 do TST que a ausência do reclamante, após contestada a ação, quando adiada a instrução, não acarreta arquivamento do feito.

> Súmula 9, TST.
> AUSÊNCIA DO RECLAMANTE
> A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

Importante mencionar que se o reclamante der causa a dois arquivamentos seguidos por não ter comparecido à audiência, deverá aguardar, como uma penalidade, seis meses para propor nova demanda, nos termos do art. 732 da CLT. É caso de perempção (perda temporária do direito de ação).

Outra hipótese que acarretará a mesma penalidade será no caso de o reclamante ingressar com reclamação verbal no distribuidor e não comparecer na Vara do Trabalho para reduzi-la a termo. Neste caso, porém, a penalidade será aplicada já na primeira vez que o fato acontecer. Trata-se do disposto no art. 731 da CLT.

> Art. 731. Aquele que, tendo apresentado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar no prazo estabelecido no parágrafo único do artigo 786, à Junta ou Juízo para fazê-la tomar por termo, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de seis meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho.

> Art. 732. Na mesma pena do artigo anterior incorrerá o reclamante que, por duas vezes seguidas, der causa ao arquivamento de que trata o artigo 844.

Se o réu não comparecer em qualquer audiência, haverá revelia e confissão ficta, nos termos do art. 844 da CLT e súmula 74 do TST.

Tanto no caso de confissão do autor quanto do réu, a confissão ficta poderá ser elidida por prova pré-constituída nos autos, nos termos da súmula 74 do TST. Nestes casos, ainda, o indeferimento de provas posteriores não configurará cerceamento de defesa.

> Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato.

> SUM-74 CONFISSÃO (nova redação do item I e inserido o item III à redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 801385-77.2001.5.02.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
>
> I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)
>
> II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
>
> III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

As partes, no entanto, podem se fazer substituir em audiência.

Nos termos do art. 843, § 2º da CLT, o reclamante pode ser representado por empregado da mesma profissão ou pelo seu sindicato, caso não possa comparecer por causa de doença ou de outro motivo poderoso (em verdade, texto legal correto seria "ponderoso", mas significa aqui motivo relevante).

O reclamado, em qualquer caso, poderá se fazer substituir por gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos, nos termos do art. 843, § 1º da CLT.

O TST, no entanto, entende na súmula 377 que o preposto precisa ser empregado do reclamado, exceto no caso do micro e pequeno empresário e no caso de reclamação de empregado doméstico.

> Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos

casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo sindicato de sua categoria.

§ 1º. É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. § 2º. Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

Nº 377 - PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO.

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Cuidado com o entendimento da súmula 122 do TST: o comparecimento tão somente de advogado representando o réu, ainda que munido de procuração, não afasta a revelia. Esta somente pode ser afastada se apresentado atestado médico que declare a impossibilidade de locomoção do empregador ou do preposto no dia da audiência. Note-se não se trata de qualquer atestado médico, mas sim de documento de comprove a impossibilidade de locomoção.

SUM-122 - REVELIA. ATESTADO MÉDICO

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.

A questão do artigo 848, § 1º da CLT.

6 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A CLT teve acrescentados artigos pela Lei 9958/200 que tratam da comissão de conciliação prévia.

As comissões de conciliação prévia são de constituição facultativa no âmbito da empresa ou no sindicato e possuem como atribuição tentar conciliar conflitos individuais do trabalho, art. 625-A da CLT. Perceba-se a tentativa de diminuir o número de demandas na Justiça do Trabalho.

A comissão é composta por membros indicados pelo empregador e por membros eleitos pelos empregados, na proporção metade para cada um. Em caso de Comissão constituída no âmbito da empresa, os membros representantes dos empregados, titulares e suplentes, terão estabilidade provisória até um ano após o mandato, salvo se cometerem falta grave prevista em lei.

> Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.
> Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.
>
> Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:
> I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;
> II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;
> III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.
> § 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometeram falta grave, nos termos da lei.
> § 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.
>
> Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

Reza o art. 625-D da CLT que, instituída a Comissão, seja no âmbito de empresa ou do sindicato, qualquer demanda trabalhista deve a ela ser submetida antes do ajuizamento na Justiça do Trabalho.

Este dispositivo veio a ser muito discutido, principalmente por causa do livre acesso ao Judiciário previsto no art. 5º, XXXV da CF. Assim, o STF deferiu liminar em duas ações diretas de inconstitucionalidade (ADI 2139 e 2160), suspendendo a obrigatoriedade de submissão das demandas às Comissões de Conciliação Prévia antes do ajuizamento na Justiça do Trabalho.

Se a demanda for submetida à Comissão, esta tem o prazo de dez dias para realizar audiência. Este lapso temporal suspende a contagem do prazo prescricional para o reclamante. Passados os 10 dias, o prazo volta a contar, mesmo que ainda não tenha sido realizada a conciliação e o reclamante pode requerer declaração de tentativa conciliatória frustrada para juntar na sua reclamação trabalhista.

> Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.
> § 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.
> § 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista. § 3º em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.
> § 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.
>
> Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.
> Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.
>
> Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

> Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.
>
> Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.
>
> Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

O acordo firmado perante a CCP possui eficácia liberatória geral, exceto em relação as parcelas expressamente ressalvadas. O que significa que se o reclamante der quitação sem nenhuma ressalva, estará quitando todo o contrato, nada mais podendo cobrar em outra ação, seja na CCP ou na Justiça do Trabalho. Havendo ressalvas, poderá ser existir nova demanda, somente em relação a tais ressalvas. Tudo nos termos do art. 625-E, § único da CLT.

Este acordo, ainda, trata-se de título executivo extrajudicial, ou seja, não cumpridos seus termos, o reclamante poderá ingressar com ação de execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 876 da CLT.

7 PROVAS

As provas são meios para se demonstrar veracidade dos fatos controvertidos.

O direito federal é de conhecimento obrigatório do juiz. No caso de direito estrangeiro, municipal, estadual, distrital, consuetudinário, o juiz poderá determinar que a parte faça prova do teor e da vigência.

No caso do Processo do Trabalho, juiz poderá determinar a juntada de instrumentos de negociação coletiva

Quanto ao ônus da prova, a regra geral é que a prova dos fatos incumbe a quem os alega, nos termos do art. 818 da CLT. Aplica, ainda, de forma subsidiária, a regra do art. 333 do CPC.

> Art. 818, CLT. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

> Art. 333, CPC. O ônus da prova incumbe:
> I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;
> II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.
> Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:
> I - recair sobre direito indisponível da parte;
> II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Os fatos que não dependem de prova são aqueles elencados no art. 334 do CPC:

> Art. 334. Não dependem de prova os fatos: I -
> notórios;
> II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; III -
> admitidos, no processo, como incontroversos;
> IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

O interrogatório das partes pode ser determinado de ofício pelo juiz ou a requerimento destas. Arts. 820 e 848 CLT.

> Art. 848. Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex-officio ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.

§ 1º. Findo o interrogatório, poderá qualquer dos litigantes retirar-se, prosseguindo a instrução com o seu representante.
§ 2º. Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

Art. 820. As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos vogais, das partes, seus representantes ou advogados.

Observe, ainda, a regra do artigo 848, § 1º da CLT.

Sobre a juntada de documentos, deve ser avaliado o artigo 830 da CLT.

Art. 830. O documento em cópia oferecido para prova poderá ser declarado autêntico pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal.
Parágrafo único. Impugnada a autenticidade da cópia, a parte que a produziu será intimada para apresentar cópias devidamente autenticadas ou o original, cabendo ao serventuário competente proceder à conferência e certificar a conformidade entre esses documentos.

Na fase recursal, a Súmula 8 do TST assim dispõe sobre a juntada de documentos:

SUM-8 JUNTADA DE DOCUMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

Quanto à ouvida de testemunhas, relembrem-se as regras do Rito Sumaríssimo já tratadas (2 testemunhas para cada parte, necessidade de comprovar o convite - artigo 852-H da CLT).

No Rito Ordinário e no Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, cite-se o artigo 821 da CLT:

Art. 821. Cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a seis.

Quanto ao comparecimento das testemunhas nestes casos (rito ordinário e inquérito), cite-se o artigo 825 da CLT:

> Art. 825. As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação.
> Parágrafo único. As que não comparecerem serão intimadas, ex-officio, ou a requerimento da parte, ficando sujeitas à condução coercitiva, além das penalidades do artigo 730, caso sem motivo justificado, não atendam à intimação.

Sobre suspeição e impedimento, deve ser tratado o artigo 829 da CLT.

> Art. 829. A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

Não se pode esquecer, contudo, da aplicação do artigo 405 do CPC.
Importante, finalmente, mencionar a súmula 357 do TST:

> TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO
> Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

Quanto à perícia, relembre-se de que se trata de prova técnica. Consiste em vistoria, exame ou avaliação, conforme artigo 420 e ss do CPC.

O juiz nomeará perito e fixará o prazo para que este entregue o laudo. As partes poderão indicar quesitos e assistentes técnicos, sendo que estes deverão entregar seus laudos no mesmo prazo assinalado ao perito do juízo, conforme regra do artigo 3º da lei 5584/70. Cuidado com as regras do CPC neste caso.

Finalmente, os honorários dos assistentes técnicos serão de responsabilidade de quem os indicar, conforme súmula 341 do TST.

Quanto ao pagamento dos honorários periciais (perito nomeado pelo juízo):

> Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.

Percebe-se que arcará com os honorários não especialmente aquele que ganhou ou perdeu no resultado da perícia, mas sim a parte que for sucumbente (perder) o pedido que fez e para o qual a perícia foi realizada.

> OJ - SDI 1 387. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 35/2007 DO CSJT. OBSERVÂNCIA.
> A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

Ainda, neste caso, o juiz não pode determinar a antecipação de tais honorários, sob pena de ofensa a direito líquido e certo da parte, atacável via mandado de segurança:

> OJ-SDI2-98 MANDADO DE SEGURANÇA. CABÍVEL PARA ATACAR EXIGÊNCIA DE DEPÓSITO PRÉVIO DE HONORÁRIOS PERICIAIS. Inserida em 27.09.02
> É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito.

Por fim, nos casos de pedidos de adicional de periculosidade e insalubridade, a prova apta é a pericial, nos termos do art. 195 da CLT.

> Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.
> § 1º. É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.
> § 2º. Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na foma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.
> § 3º. O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

Esta perícia pode ser realizada por médico ou engenheiro do trabalho, nos termos do art. 195 da CLT e da OJ 165 da SDI 1 do TST:

> OJ-SDI1-165 PERÍCIA. ENGENHEIRO OU MÉDICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. VÁLIDO. ART. 195 DA CLT.
> O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.

Se o local de trabalho estiver desativado o juiz poderá usar outros meios de prova para apreciar o pedido de adicional de insalubridade.

> OJ 278, SDI-I do TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERÍCIA. LOCAL DE TRABALHO DESATIVADO.
> Quando o local de trabalho estiver desativado o juiz poderá usar outros meios de prova para apreciar o pedido.

Atente-se, ainda, para a desnecessidade da perícia em caso de pagamento espontâneo do adicional de periculosidade pelo empregador:

> OJ-SDI1-406. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT.
> O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

Quanto às regras de ônus da prova no Processo do Trabalho, seguem alguns assuntos importantes, inclusive porque muitos deles contemplam posicionamentos pacificados pelo TST.

Quando se fala em reconhecimento de vínculo empregatício, a regra geral é de que a prova é do autor da demanda, ou seja, o reclamante deverá provar que preenche os requisitos do art. 3º da CLT. Assim, se o reclamado nega a prestação de serviços, ou seja, diz na contestação que o reclamante nunca lhe prestou serviços, o ônus da prova é do autor.

Porém, se o reclamado admite que houve a prestação de serviços, mas afirma que não teve natureza de vínculo empregatício, ele atrai para si o ônus da prova. Assim, se

o reclamado admite a prestação de serviços, deverá ele fazer prova que a natureza de tais serviços não se enquadram como relação de emprego.

As anotações apostas na CTPS fazem prova "juris tantum", ou seja, admitem prova em sentido contrário. Veja-se a súmula 12 do TST:

> Súmula 12, TST.
> CARTEIRA PROFISSIONAL
> As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

Quanto à jornada de trabalho, o autor deve fazer prova da jornada indicada na petição inicial, porque fato constitutivo de seu direito.

No entanto, é ônus da prova do empregador que conta com mais de 10 empregados, o registro da jornada na forma do artigo 74, § 2º da CLT. Assim, este empregador que tem controles de jornada deve apresenta-los em juízo, sendo que a não juntada injustificada dos cartões gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho indicada na petição inicial.

Ressalte-se, ainda, que os cartões uniformes (também conhecidos como britânicos) são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova que passa a ser do empregador. Neste caso, se o empregador não se desincumbir de seu ônus, prevalecerá a jornada da petição inicial.

> Súmula 338, TST.
> JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA
> I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.
> II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.
> III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Veja: se o empregador apresentar cartões de ponto válidos, ou seja, não uniformes, o ônus de desconstituir tais documentos é do reclamante.

Quanto ao ônus da prova na equiparação salarial, a súmula 6 do TST, em seu inciso VIII assim entende:

> SÚMULA 6, TST
> EQUIPARAÇÃO SALARIAL.ART. 461 DA CLT.
>
> VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

Quanto ao término do contrato de trabalho, se negados a prestação de serviço e o despedimento, o ônus da prova é do empregador, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego. Nestes termos, apresenta-se a súmula 212 do TST:

> Súmula 212, TST.
> DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA
> O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Atentar para o cancelamento das OJ 215 e 301 da SDI 1 do TST.

8 PETIÇÃO INICIAL

MEMORIZE:

ENDEREÇAMENTO
QUALIFICAÇÃO
PRELIMINAR
MÉRITO
PEDIDOS
REQUERIMENTOS FINAIS

8.1 ESTRUTURA DA PEÇA

Os requisitos da CLT - art. 840, em que o § 1º trata da reclamação escrita e o§ 2º da reclamação verbal.

> Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.
> § 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do presidente da Junta, ou do juiz de Direito, a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.
> § 2º. Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

Subsidiariamente, aplica-se o art. 282 do CPC:

> Art. 282. A petição inicial indicará:
> I - o juiz ou tribunal, a que é dirigida;
> II - os nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu; III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;
> IV - o pedido, com as suas especificações; V -
> o valor da causa;
> VI - as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados; VII
> - o requerimento para a citação do réu.

O corpo de uma reclamatória trabalhista, ou seja, de uma petição inicial, tem a seguinte composição: Preliminares, Mérito, Pedidos, Requerimento Finais e Valor da Causa.

A seguir, sugere-se uma estrutura de petição inicial que é apenas um modelo a auxiliar na confecção de suas peças.

A petição inicial deve conter a seguinte ESTRUTURA:

A - ENDEREÇAMENTO

- qual o órgão competente - ver art. 651 da CLT para competência territorial

- quando para as varas do trabalho, não colocar o número da vara, porque não foi distribuída ainda, você não sabe onde será processada...

Exemplo:

“EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ____ VARA DO TRABALHO DE ...”

B - QUALIFICAÇÃO DAS PARTES E PROCURADORES

- cuidado para não identificar a peça

* se a questão fornecer os dados das qualificações, estes podem ser utilizados sem problemas, mas se a questão não os fornecer, não os invente!!!

**se a questão fornecer dados parciais (ex: só os nomes de reclamante e reclamado), utilize aqueles que forem fornecidos e não invente os demais!!! (a invenção pode ser considerada como identificação da peça!!!)

Exemplos:

Autor

Reclamante (nome completo do autor), estado civil..., profissão..., inscrito no RG nº ... e no CPF nº ..., portador da CTPS nº ..., inscrito no PIS nº ..., nome da mãe..., residente e domiciliado na rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP nº ...

- após a qualificação do AUTOR deve ser colocado
por seu procurador signatário, procuração anexo, com escritório profissional (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP), onde recebe intimações...

Réu

Reclamada (nome: razão social, se questão indicar nome fantasia, deixar isso claro), pessoa jurídica de direito privado (ou público...), inscrita no CNPJ nº ..., com endereço rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP nº ...

- importante indicar o CEP porque na Justiça do Trabalho as notificações são enviadas, via de regra, pelo correio

- se for Massa Falida, deve ser requerida notificação na pessoa do administrador judicial.

C - PRELIMINARES

- hipóteses de tramitação preferencial do feito: idoso (idade igual ou superior a 60 anos - lei 10741/2003, art. 71); pessoa com idade igual ou superior a 60 anos, ou portadora de doença grave (art. 1211-A do CPC); ou ações que versem sobre salário e derivadas de falência (art. 768 e 652, § único da CLT).

- Câmara de Conciliação Prévia - art. 625-D (indicar se existe e não houve acordo; se não existe e impossibilidade de submissão) - ver se a questão fala - entendimento atual (não é obrigatória a passagem da demanda pela Câmara de Conciliação Prévia)

D - MÉRITO

MEMORIZE: FATO - FUNDAMENTO - PEDIDO

- fatos, fundamentos jurídicos (CLT sequer fala em fundamentos, mas na prova da ordem precisam ser colocados) e pedidos!!!!

- citar artigos de lei e entendimentos do TST sobre o assunto (Súmulas e Orientações Jurisprudenciais) - não precisa transcrever (tempo!!!)

- um item separado para cada pedido (causa de pedir em itens separados) - falar o que é devido e o motivo, também já pedir principal e reflexos (mesmo no caso de honorários e gratuidade da justiça, fazer causa de pedir e não apenas constar tais pedidos ao final!!!)

- não há uma ordem legalmente definida para pedidos, deve ser guardada uma ordem lógica dos assuntos (parcelas que interferem, repercutem no cálculo de outras), como adiante será tratado. Basicamente: litisconsórcio passivo, vínculo de emprego, salário e remuneração, jornada, garantias de emprego, rescisão contrato, multas e indenizações, gratuidade da justiça e honorários advocatícios (se for o caso).

- linguagem clara, raciocínio jurídico, ortografia, concordância - letra legível!!!

- procurar não abreviar palavras, mas isto acontecer, cuidado em como fazer, pois não necessariamente as mesmas abreviações são utilizadas por todos!

E - PEDIDOS

- fazer um item com pedidos individualizados - repetir somente os pedidos, seguindo a ordem que foi feita nas preliminares e mérito - repetir na integralidade

- pedir incidência de correção monetária e juros de mora

F - REQUERIMENTOS FINAIS (e conclusão)

- Requerer: notificação da reclamada
produção de provas
procedência dos pedidos

(todos obrigatórios!!!!)

Depois:
- valor da causa - rito ordinário (estimativa dos pedidos), rito sumário (até 2 salário mínimos na data do ajuizamento) e rito sumaríssimo (pedidos liquidados, soma acima de 2 e até 40 salários mínimos na data do ajuizamento, art. 852-B CLT)

- atualmente - salário mínimo R$ 622,00 - rito sumaríssimo até R$ 24.880,00, se for R$ 24.880,01 já é rito ordinário...

- se rito ordinário - “Dá-se à causa, para efeitos de alçada, o valor de R$ (valor acima de quarenta salários mínimos na data do ajuizamento).”

- se procedimento sumaríssimo - “Dá-se à causa, para efeitos de alçada, o valor de R$ (valor acima de dois e até quarenta salários mínimos na data do ajuizamento).”

- fechamento: Nestes termos, pede deferimento.
Local e data.
ADVOGADO
OAB/número...

Basicamente, sua inicial poderá ser como a seguir esquematizada. ACONSELHAMOS NÃO PULAR LINHAS NO EXAME DE ORDEM.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ___ VARA DO TRABALHO DE ...

RECLAMANTE (nome completo do autor), nacionalidade..., estado civil..., profissão..., inscrito no RG nº ... e no CPF nº ..., portador da CTPS nº ..., inscrito no PIS nº ..., filho de (nome da mãe)..., residente e domiciliado na rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP nº ..., vem, com o devido respeito e acatamento perante Vossa Excelência, por seu procurador signatário, procuração anexa, com escritório profissional situado na rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP..., com fulcro no artigo 840 da CLT, propor:

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA pelo rito ...

em face de RECLAMADA (nome: razão social, se questão indicar nome fantasia, deixar isso claro), pessoa jurídica de direito privado (ou público...), inscrita no CNPJ nº ..., com endereço rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP nº ..., pelas razões de fato e de direito que passa a expor.

PRELIMINAR (pode não ter nenhuma, dependerá da prova)

- Comissão de Conciliação Prévia (se tem, mencionar tentativa de acordo frustrada; se não tem, mencionar que ainda não instalada; nas últimas provas tem se mostrado necessário colocar esta preliminar somente se questão falar de um destes dois casos)
- Tramitação Preferencial do Feito: idoso (art. 71, Lei 10741/2003)
- Art. 1.211-A, CPC (idoso e pessoa com doença grave)
- ações que versem sobre salário e derivadas de falência (art. 768 e 652, § único da CLT);

MÉRITO

(os tópicos são apenas exemplificativos, porque dependem exclusivamente da questão a ser resolvida)

DO CONTRATO DE TRABALHO

O Reclamante foi admitido pela Reclamada em ... e sua rescisão contratual ocorreu em ..., quando foi dispensado sem justa causa. Sempre exerceu a função de ..., e sua última remuneração correspondeu à importância de R$ ...

DAS HORAS EXTRAS

Ordem dos parágrafos dos tópicos: fato, fundamento e pedido.

PEDIDOS

Diante de todo o exposto, requer a condenação do reclamado: (Repetição dos pedidos finais de cada tópico constante no mérito da RT)

- não esquecer de pedir a incidência de juros e correção monetária

REQUERIMENTOS FINAIS

Requer a notificação da Reclamada para apresentar resposta à presente Reclamatória Trabalhista, sob pena de revelia e confissão, nos termos do artigo 844 da CLT e da súmula 74 do TST.

Requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial o depoimento pessoal do representante legal da Reclamada, a oitiva de testemunhas, a prova pericial e juntada de novos documentos.

Requer a integral procedência da ação, com a condenação da Reclamada em todos os pedidos da presente demanda. (se tiver preliminar, pedir acolhimento da preliminar)

Atribui-se à causa o valor de R$ (dependerá do rito...)

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

Sobre o item de multa do art. 467 da CLT, só se mostra obrigatório no caso de existência de parcelas rescisórias incontroversas.

Quanto ao item da multa do art. 477, §8º da CLT, só se mostra obrigatório quando a questão deixar claro atraso no pagamento das verbas rescisórias do empregado.

8.2 ANÁLISE DE TODOS OS ITENS DA ESTRUTURA DA PETIÇÃO INICIAL

8.2.1 ENDEREÇAMENTO

Primeiro, deve-se verificar qual o órgão competente para processar e julgar aquela lide. Em regra, as petições iniciais são endereçadas para os juízos de primeiro grau, ou seja, as Varas do Trabalho, mas não esqueça que existem ações de competência originária dos tribunais, por exemplo: ação rescisória, mandados de segurança, dissídios coletivos, etc.

Ainda quanto ao endereçamento, não se pode esquecer das regras de competência territorial estabelecidas no art. 651 da CLT.

Normalmente as peças do Exame de ordem que contemplam casos de petição inicial são endereçadas ao juízo de primeiro grau e, ainda, da localidade em que o empregado prestava serviços (em verdade, em muitos exames sequer esta informação aparece, cabendo ao candidato apenas deixá-la indicada).

8.2.2 QUALIFICAÇÃO DAS PARTES

Cuidado para não identificar a prova: utilize os dados que a questão fornecer. Se não vierem todos os dados necessários, deixe-os indicados, como no modelo anteriormente esquematizado.

Se acaso o reclamado se tratar de massa falida, não esqueça de começar a qualificação do reclamado da seguinte forma: Massa Falida de ... ., inscrita no CNPJ nº..., que deverá ser notificada na pessoa de seu administrador judicial... com endereço na rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP...

8.2.3 PRELIMINARES

Nem sempre aparecem nas questões do Exame de ordem preliminares. Verifique o enunciado da questão e, se não tiver preliminar a ser aduzida, nem mencione este tópico na petição, vá direto ao item “do contrato de trabalho”, que faz parte do mérito.

Quanto às preliminares de tramitação preferencial do feito, relembrem-se os casos: idoso (art. 71, Lei 10741/2003); art. 1.211-A, CPC (idoso e pessoa com doença grave); ações que versem sobre salário e derivadas de falência (art. 768 e 652, § único da CLT);

> Art. 71, Lei 10.741/2003. É assegurada prioridade na tramitação dos processos e procedimentos e na execução dos atos e diligências judiciais em que figure como parte ou interveniente pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, em qualquer instância.
>
> § 1˚. O interessado na obtenção da prioridade a que alude este artigo, fazendo prova de sua idade, requererá o benefício à autoridade judiciária competente para decidir o feito,

que determinará as providências a serem cumpridas, anotando-se essa circunstância em local visível nos autos do processo.

§ 2˚. A prioridade não cessará com a morte do beneficiado, estendendo-se em favor do cônjuge supérstite, companheiro ou companheira, com união estável, maior de 60 (sessenta) anos.

§ 3˚. A prioridade se estende aos processos e procedimentos na Administração Pública, empresas prestadoras de serviços públicos e instituições financeiras, ao atendimento preferencial junto à Defensoria Publica da União, dos Estados e do Distrito Federal em relação aos Serviços de Assistência Judiciária.

§ 4˚. Para o atendimento prioritário será garantido ao idoso o fácil acesso aos assentos e caixas, identificados com a destinação a idosos em local visível e caracteres legíveis.

Art. 1211-A, CPC. Os procedimentos judiciais em que figure como parte ou interessado pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, ou portadora de doença grave, terão prioridade de tramitação em todas as instâncias.

Art. 1211-B. A pessoa interessada na obtenção do benefício, juntando prova de sua condição, deverá requerê-lo à autoridade judiciária competente para decidir o feito, que determinará ao cartório do juízo as providências a serem cumpridas.

§ 1º Deferida a prioridade, os autos receberão identificação própria que evidencie o regime de tramitação prioritária.

Art. 1211-C. Concedida a prioridade, essa não cessará com a morte do beneficiado, estendendo-se em favor do cônjuge supérstite, companheiro ou companheira, em união estável.

Art. 652, CLT. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que pretende o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

V -as ações entre trabalhadores portuário e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação do trabalho.

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

e) (Suprimida pelo DL-006.353-1944)

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, contrair processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

Art. 768. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o juízo da falência.

Tramitação Preferencial do feito: Idoso

O reclamante tem 62 anos. Preliminarmente, requer seja deferida a tramitação preferencial do feito, nos termos do art. 71, da Lei 10741/2003 e art. 1211-A do CPC.

Tramitação Preferencial do feito: Doença Grave

O reclamante é portador de câncer. Preliminarmente, requer seja deferida a tramitação preferencial do feito, nos termos do art. 1211-A do CPC.

Tramitação Preferencial do feito: reclamado é massa falida

O reclamado é uma massa falida. Preliminarmente, requer seja deferida a tramitação preferencial do feito, nos termos dos artigos 652, § único e 768 da CLT.

Comissão de Conciliação Prévia

- Se a questão nada mencionar sobre CCP ou, ainda, se mencionar que existe a CCP e não disser nada sobre ter ocorrido ou não tentativa de acordo:

Preliminarmente, o reclamante informa que submissão da demanda à tentativa conciliatória perante a Comissão de Conciliação Prévia, prevista no art. 625-D da CLT, trata-

se de faculdade da parte, de acordo com o entendimento do STF nos autos ADI 2139 e ADI 2160.

- Se a questão mencionar que tem CCP com tentativa de acordo frustrada:

Preliminarmente, o reclamante informa que submeteu a presente demanda à tentativa conciliatória perante a Comissão de Conciliação Prévia, mas o acordo restou frustrado. Assim, cumprido o estabelecido pelo art. 625-D da CLT.

- Se a questão mencionar que não tem ou que ainda não instalada a CCP:

Preliminarmente, o reclamante informa que não foi instalada a Comissão de Conciliação Prévia de que trata o art. 625-D da CLT, assim, deixa-se de cumprir tal determinação. Ressalta-se, que de acordo com o entendimento do STF nos autos ADI 2139 e ADI 2160 a passagem da demanda pela referida Comissão é uma faculdade da parte.

Como já explicado, a submissão das demandas à Comissão de Conciliação Prévia não é obrigatória, conforme atual entendimento do STF (ADI 2139 e 2160).

Nas últimas provas, se a questão nada mencionava sobre CCP, isto não estava sendo cobrado para fins de nota.

8.2.4 MÉRITO

A causa de pedir, como já dito, pela CLT somente requer breve resumo dos fatos. Por aplicação subsidiária do CPC, mostra-se necessário, também, a colocação dos fundamentos jurídicos.

Assim, cada tópico do mérito deverá ter a seguinte estrutura:

** parágrafo descrevendo o fato (não invente, veja o que a questão fornece! Se faltarem dados tais como datas e valores, deixe-os indicados.)

** parágrafo para o fundamento jurídico (cite todos os artigos de lei, súmulas e orientações jurisprudenciais aplicáveis. Não é necessário transcrever tais enunciados, mas refira-se ao conteúdo deles para demonstrar raciocínio jurídico).

** parágrafo para o pedido.

Como já dito, não existe uma ordem legal dos itens a serem abordados no mérito, mas a seguir sugerimos esta ordem, de acordo com critérios lógicos. Por exemplo: tenho que pedir primeiro vínculo de emprego (se ainda não está anotada CTPS) para depois poder pedir horas extras e demais verbas que se referem a trabalhador com vínculo empregatício; respeitar qual parcela será base de cálculo da outra.

Itens da causa de pedir:

MODELOS DE ITENS - SUGESTÕES

MÉRITO

- Contrato de trabalho (deve conter apenas admissão, rescisão, salário e função)

O reclamante foi admitido pela reclamada em 17.05.2009 e dispensado sem justa causa em 15.12.2010. Sempre exerceu a função de auxiliar de produção e seu último salário foi a importância de R$ 850,00 (oitocentos e cinqüenta reais).

- Responsabilidade dos réus: grupo econômico (imagine que ambas empresas são realizam a mesma atividade econômica e são administradas pela mesma pessoa)

As reclamadas realizam a mesma atividade econômica e são administradas pela mesma pessoa. Assim, nos termos do artigo 2º, § 2º da CLT, evidente a existência de grupo econômico entre as rés.

Requer o reconhecimento do grupo econômico e condenação solidária das reclamadas em relação aos créditos da demanda.

- Responsabilidade dos réus: terceirização (lícita, em que se tem um vigilante contratado por uma empresa de vigilância (1ª reclamada) e laborando em um supermercado (2º reclamado)

O autor, embora empregado da primeira reclamada, sempre prestou serviços de vigilância que beneficiaram a segunda reclamada. Assim, configurada a hipótese de terceirização, conforme súmula 331, III do TST.

Requer o reconhecimento da terceirização condenação subsidiária da segunda reclamada em relação a todos os créditos da demanda, nos termos da súmula 331, IV e VI do TST.

- Responsabilidade dos réus: terceirização (ilícita, em que se tem um vigilante contratado por uma empresa de vigilância (1ª reclamada) laborando em um supermercado (2ª reclamada), mas existe subordinação e pessoalidade para com o tomador)

O autor, embora empregado da primeira reclamada, sempre prestou serviços de vigilância que beneficiaram a segunda reclamada. Ocorre que o autor recebia todas as ordens do gerente de loja da segunda reclamada, bem como não poderia ser substituído em seu posto de trabalho.

Assim, configurada a hipótese de terceirização ilícita, conforme súmula 331, III do TST, pois presentes entre empregado e tomador dos serviços os requisitos da pessoalidade e subordinação.

Requer o reconhecimento de vínculo diretamente com a segunda reclamada, determinando-se a retificação da CTPS do autor. Ainda, ante a ilicitude da terceirização,

requer a condenação solidária da primeira reclamada em relação a todos os créditos da demanda.

- Reconhecimento de vínculo e anotação de CTPS

O reclamante laborou para a reclamada de 14.04.2006 a 16.12.2010 como empregado, embora tenha sido contratado como representante comercial autônomo.

Todos os dias, o autor comparecia na ré para buscar roteiros de visitas a clientes e, ao final do expediente, o autor retornava na empresa ré para entregar relatórios de vendas e atendimentos. Durante todo o contrato, o autor esteve sujeito a controle de horário pela reclamada, bem como obedecia a ordens do gerente de vendas da ré. O autor não poderia se fazer substituir em suas atividades e sempre teve metas de vendas a cumprir, recebendo valor fixo mais as comissões sobre as vendas que realizava.

Percebe-se, portanto, que estavam presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Diante do exposto, requer seja reconhecido o vínculo no período de 14.04.2006 a 16.12.2010, sendo determinado que o réu realize a anotação da CTPS do reclamante, nos termos do art. 29 da CLT, sob pena de ser efetuada pela Secretaria da Vara do Trabalho, nos termos do art. 39 da CLT.

- Condenação ao pagamento de adicional de periculosidade (autor era frentista de posto de gasolina e foi dispensado sem justa causa, tinha salário fixo)

O autor laborava operando bomba de gasolina, ou seja, em contato com substância explosiva e inflamável. Assim, nos termos do artigo 193 da CLT e súmula 39 do TST, tem direito ao adicional de periculosidade.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento do adicional de periculosidade no importe de 30% sobre o salário do autor. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar a remuneração do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em

férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- Condenação ao pagamento de adicional de periculosidade (autor era frentista de posto de gasolina e foi dispensado sem justa causa, tinha salário por comissão)

O autor laborava operando bomba de gasolina, ou seja, em contato com substância explosiva e inflamável. Assim, nos termos do artigo 193 da CLT e súmula 39 do TST, tem direito ao adicional de periculosidade.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento do adicional de periculosidade no importe de 30% sobre o salário do autor. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar o salário do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em repouso semanal remunerado, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- Condenação ao pagamento de adicional de insalubridade (autor era vendedor, laborava exposto a ruído excessivo e foi dispensado sem justa causa, tinha salário fixo)

O autor laborava exposto a ruído excessivo, ou seja, em condições insalubres, nos termos do artigo 189 da CLT. Assim, nos termos do artigo 192 da CLT, tem direito ao adicional de insalubridade.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%) ou outro a ser fixado pela perícia, calculado sobre o salário mínimo. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar a remuneração do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- Condenação ao pagamento de adicional de insalubridade (autor era vendedor, laborava exposto a ruído excessivo e foi dispensado sem justa causa, tinha salário por comissão)

O autor laborava exposto a ruído excessivo, ou seja, em condições insalubres, nos termos do artigo 189 da CLT. Assim, nos termos do artigo 192 da CLT, tem direito ao adicional de insalubridade.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%) ou outro a ser fixado pela perícia, calculado sobre o salário mínimo. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar a remuneração do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em repouso semanal remunerado, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- Reclamada efetuava descontos no salário do autor a título de furos de caixa, não havia previsão em CCT/ACT, reclamante não autorizou descontos

O autor sofria mensalmente descontos salariais a título de furos de caixa. Assim, nos termos do artigo 462 da CLT, tais descontos são ilícitos, visto que não previstos em lei ou negociação coletiva. Tampouco houve autorização de descontos pelo autor, conforme artigo 462, § 1º da CLT.

Ademais, o risco da atividade econômica é do empregador, nos termos do artigo 2º da CLT.

Requer seja a reclamada condenada à devolução de todos os valores descontados do salário do autor.

- Reclamada fornecia cesta básica no valor de R$ 150,00 mensais e não era inscrita no PAT

O autor recebia mensalmente cesta básica no valor de R$ 150,00. Assim, ante a gratuidade e habitualidade da parcela, nos termos do artigo 458 da CLT, deve ser reconhecida como salário ”in natura”.

Ressalte-se que a reclamada não era inscrita no PAT, contrariando o disposto na OJ 133 da SDI 1 do TST.

Requer o reconhecimento da natureza salarial da parcela, bem como sua integração ao salário do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- equiparação salarial - paradigma X recebia 20% a mais que o autor

O autor laborava na mesma localidade, para o mesmo empregador, realizando as mesmas atividades (idêntica função) e com trabalho de igual valor que o paradigma X, porém este recebia 20% a mais de salário que o autor. Assim, nos termos do artigo 461 da CLT, deve ser reconhecida a existência de equiparação salarial.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento de diferenças salariais mensais, bem como reflexos em férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- autor foi contratado para receber 5% de comissões sobre as vendas, mas apenas recebeu 3%

O autor foi contratado para receber 5% de comissões sobre suas vendas, mas somente recebeu, ao longo do contrato, 3%. Assim, nos termos do 457, § 1º da CLT as comissões possuem natureza salarial, sendo ilícita sua redução, nos termos do artigo 7º, VI da CF. Ainda, porque acarretou prejuízo ao trabalhador, nula a referida alteração contratual, conforme artigos 9º e 468 da CLT.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento de diferenças de comissões mensais, bem como reflexos em repouso semanal remunerado, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa rescisória.

- Horas extras: autor laborava das 7h às 20h, de segunda à sábado, com 1h de intervalo intrajornada - recebia adicional de insalubridade

O autor laborava das 7h às 20h, de segunda à sábado, com 1h de intervalo intrajornada. Assim, excedidos os limites de 8 horas diárias e 44 semanais previstos no artigo 7º, XIII da CF e artigo 58 da CLT.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento da horas extras, assim entendidas aquelas excedentes da 8ª diária ou 44ª semanal, com adicional de 50%, considerando-se como base de cálculo o salário do autor e o adicional de insalubridade por ele recebido. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar o salário do autor, gerando reflexos em RSR, férias acrescidas de um 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa de 40%.

- Suponha que o intervalo na jornada acima fosse de apenas 30 minutos

O autor tinha jornada acima de 6 horas diárias, mas seu intervalo era de apenas 30 minutos, contrariando o disposto no artigo 71 da CLT, que prevê intervalo mínimo de 1 hora.

Requer a condenação do reclamado ao pagamento de uma hora extra por dia, com adicional de 50%, considerando-se como base de cálculo o salário do autor e o adicional de insalubridade por ele recebido. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar o salário do autor, gerando reflexos em RSR, férias acrescidas de um 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS com multa de 40%. Tudo nos termos do artigo 71, § 4º da CLT e súmula 437, I e III do TST.

ANÁLISE DETALHADA DE ASSUNTOS

A) Contrato de trabalho

Breve resumo, contendo: data de admissão, rescisão contratual (quando e forma), último salário e função.

Isto sempre é necessário para situar a outra parte e o julgador.

Sempre faça este tópico como o primeiro do mérito de sua demanda. Lembrando que se a petição não tem preliminares, você não precisa colocar o título “mérito” para depois passar a este tópico. Neste caso, faça o item “contrato de trabalho” logo após a qualificação das partes.

Se a prova não trouxer os dados, você os deixará indicados.

B) Responsabilidade dos réus

Deve-se tomar cuidado se a questão trouxer mais de um reclamado. Para ajuizar a ação em face de todos estes reclamados, você deverá abrir um tópico em que justifique e fundamente a cumulação de réus, bem como fazer o pedido quanto à responsabilidade destes (por exemplo se solidária ou subsidiária).

C.1. Grupo econômico: previsto no artigo 2º, § 2º da CLT para urbanos. Responsabilidade solidária.

> Art. 2ºCLT ...
>
> §2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Trata-se de um empregador único. Relembre da súmula 129 do TST, ou seja, a prestação de serviços para mais de uma das empresas do grupo, desde que na mesma jornada de trabalho, não caracteriza novo contrato.

> Súmula 129. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Artigo 3º, § 2º da lei 5889/73 estabelece o grupo econômico para rurícolas:

> Art. 3º. Considera-se empregador rural, para os efeitos desta lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. § 1º. Inclui-se na atividade econômica, referida no caput deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

> § 2º. Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Direcionar a ação em relação a todos os integrantes do grupo - explicar o motivo da alegação.

Pedido: Reconhecimento do grupo econômico e condenação solidária em relação aos créditos da demanda

C.2. Empreitada e subempreitada - prevista no art. 455 da CLT - empreiteiro e subempreiteiro. Nesta modalidade de contrato, há uma relação de trabalho, ou seja, não há vínculo de emprego. Um empreiteiro obriga-se a realizar alguma obra ara outrem, mediante um preço. Se este empreiteiro subempreitar a obra, ou seja, passar parte da obra (ou até mesmo toda ela) para uma outra pessoa realizar, a CLT prevê que ambos, subempreiteiro e empreiteiro responderão pelos contratos de trabalho. Esta responsabilidade, embora não esteja expressa na CLT, tem sido entendida como solidária.

> Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Diante desta previsão, doutrina e jurisprudência entenderam, por extensão, que o dono-da-obra deveria responder pelos contratos de trabalho do empreiteiro.

Neste caso, o TST editou a OJ 191 da SDI 1 do TST, disciplinando exceção quando este dono-da-obra não for empresa construtora ou incorporadora:

> DONO DA OBRA. RESPONSABILIDADE. Inserida em 08.11.00. Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

Cuidado com este caso, sendo o dono-da-obra pessoa que não tem ligação com o ramo de construção ou incorporação, ela não responde!!!

Assim, exceto quanto o dono-da-obra não for pessoa ligada a construção ou incorporadora, a ação deve ser proposta em face de todos os réus (dono-da-obra, empreiteiro, subempreiteiro).

Pedido: Reconhecimento da empreitada e condenação solidária em relação aos créditos da demanda

C.3. Sucessão de empregadores (artigos 10 e 448 da CLT).

Direciona a demanda em relação ao sucessor (divergências quanto à espécie de responsabilidade), mas a corrente majoritária é a de que o sucessor responde integral e exclusivamente pelos débitos trabalhistas.

Explicar o que houve com o contrato de trabalho e as atividades do empregador, requerendo a sucessão e responsabilidade integral do sucessor.

> Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.
>
> Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Quanto aos bancos, relembre-se da OJ 261 da SDI 1 do TST:

> 261 BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA.
> As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

Não esquecer, ainda, da recente OJ 411, da SDI 1 do TST, quando a sucessão em grupo econômico:

> SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA.

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

Assim, excluídas as hipóteses de má-fé ou fraude na sucessão, o sucessor somente responderá pelos débitos da empresa adquirida, ficado excluídas de sua responsabilidade os débitos das demais empresas de um grupo econômico.

Pedido: Reconhecimento da sucessão e condenação do sucessor ao pagamento dos créditos da demanda

C.4. Terceirização, na falta de lei que especificamente regule a matéria, o TST editou a Súmula 331, que traz os casos e terceirização lícita e ilícita.

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero

inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Direciona a demanda em relação ao empregador e ao tomador (tem que qualificar os dois) - explicar o que houve com o contrato de trabalho e as atividades do empregador. Explicar que o trabalhador foi contratado pelo prestador de serviços, mas que exercia atividades que beneficiavam o tomador. Sustentar a responsabilidade subsidiária do tomador com base no inciso IV da súmula 331, pode-se falar em "culpa in eligendo" e "culpa in vigilando" do tomador.

Pedido: Reconhecimento da terceirização e condenação subsidiária do tomador ao pagamento dos créditos da demanda.

* se for terceirização ilícita, deve ser feito pedido de reconhecimento de vínculo direto com o tomador!!! Há controvérsias, mas o entendimento majoritário é pela responsabilidade solidária da empresa que intermediou a mão-de-obra.

C) Vínculo de emprego

Se a questão relatar que o autor da ação foi contratado como empregado, mas ao longo do enunciado relatar os requisitos do art. 3º da CLT, especialmente a subordinação, é necessário pleitear, antes o reconhecimento de vínculo de emprego e anotação da CTPS.

Relatar os requisitos do art. 3º da CLT (pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação) e também do art. 2º da CLT, para deixar clara a existência de empregado e empregador.

Pode pedir a nulidade do contrato que existia entre as partes, de acordo com art. 9º da CLT (quando representante comercial, autônomo, estagiário...)

Pedir reconhecimento do vínculo e anotação da CTPS - artigo 29 da CLT

Pedido: reconhecimento de vínculo no período X e condenação do réu à anotação da CTPS, sob pena de ser efetuada pela Secretaria da Vara do Trabalho

*** se já tiver período anotado na CTPS o pedido e de reconhecimento de vínculo desde XX e retificação da CTPS, sob pena de ser efetuada pela Secretaria da Vara do Trabalho.

Exemplo:

O reclamante foi contratado de 14.04.2006 a 16.12.2010 como representante comercial autônomo, mas desde o início do contrato comparecia todos os dias na reclamada para buscar roteiros de visitas a clientes.

Ainda, todos os dias, ao final do expediente, o autor retornava na empresa ré para entregar relatórios de vendas e atendimentos. O autor, durante todo o contrato, esteve sujeito a controle de horário pela reclamada, bem como obedecia a ordens do gerente de vendas da ré. O autor não poderia se fazer substituir em suas atividades e sempre teve metas de vendas a cumprir, recebendo valor fixo mais as comissões sobre as vendas que realizava.

Percebe-se, portanto, que estavam presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Diante do exposto, requer seja reconhecido o vínculo no período de 14.04.2006 a 16.12.2010, sendo determinado que o réu realize a anotação da CTPS do reclamante, nos termos do art. 29 da CLT, sob pena de ser efetuada pela Secretaria da Vara do Trabalho, nos termos do art. 39 da CLT.

OBSERVAÇÃO: se o autor da ação já teve a CTPS assinada, você não deve fazer este tópico. Se a CTPS foi assinada em apenas parte do vínculo, então é necessário justificar a existência de vínculo de emprego no período anterior/posterior ao anotado, pedir o reconhecimento de vínculo deste período e a retificação da CTPS.

D) Salário e Remuneração

Verificar parcela e se existem diferenças ou condenação ao pagamento integral

Explicar os motivos do direito à parcela em questão

Fundamentos: normalmente artigos 457 e 458 da CLT - ver súmula 241 do TST (vale-refeição), OJ SDI 1 133 (ajuda alimentação), etc.

Pedido: primeiro pedir a condenação do réu ao pagamento da parcela (integral ou diferenças) e depois pedir a integração da parcela ao conjunto remuneratório (indicar base de cálculo quando isto for necessário - ex. adicional periculosidade)

*** no caso de parcelas cuja natureza salarial ou não pode ser controvertida (ex. diária de viagem, prêmio, gratificação, vale-alimentação, cesta básica, etc), deve-se pedir antes de tudo o reconhecimento da natureza salarial da parcela.

Sugestão de redação:

Requer a condenação do reclamado ao pagamento do adicional de periculosidade no importe de 30% sobre o salário do autor. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar a remuneração do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio, fundo de garantia por tempo de serviço e multa rescisória.

- multa rescisória (40% de FGTS) - somente pedir reflexos quando ela existir!!! Conferir modalidade da rescisão!!!

- reflexos no aviso prévio somente quando ele for indenizado, se foi cumprido não há reflexos!!!

- quanto aos reflexos em RSR, cuidado com a OJ 394, da SDI 1:

> REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)
>
> A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.

Relembrando um pouco as modalidades de parcelas que compreendem a remuneração:

A CLT utiliza as expressões SALÁRIO e REMUNERAÇÃO sem fazer distinções

(ver artigo 457 caput e 457, § 1º, ver artigo 458, todos da CLT)

O propósito do legislador justamente foi não utilizar salário para se referir também a gorjetas.

> Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
> § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.
> § 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinqüenta por cento) do salário percebido pelo empregado.
> § 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que fôr cobrada pela emprêsa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Salário é devido ao empregado, pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho, pago diretamente pelo empregador

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro, seja em utilidades, provenientes do empregador ou terceiro, mas decorrentes do contrato de trabalho.

- salário - empregador

- remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado - empregador + terceiros

- remuneração = salário + gorjetas

(cjto) (diretamente) (3º)

Impossibilidade de salário complessivo - idéia de cumulação em um mesmo montante de distintas parcelas salariais. É o pagamento englobado - fraude. Súmula nº 91 do TST.

SALÁRIO COMPLESSIVO

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Intangibilidade salarial - salário tem caráter alimentar, defesa do salário. Dele decorre o princípio da irredutibilidade salarial.

*** Descontos salariais - artigo 462 CLT (caput: decorrentes de lei, adiantamentos e previsto em negociação coletiva) - ver também parágrafo primeiro (dolo e culpa do empregado)

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

Se ato doloso, não precisa autorização do empregado para descontar. Se ato culposo, precisa de autorização do empregado.

- entendimento TST

SUM-342 DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médicohospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

OJ-SDI1-160 DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE.

É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

- questão do frentista

OJ-SDI1-251 DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS.
É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.
*** Ver também CPC e impenhorabilidade - artigo 649.

D.1 - Salário em Utilidades - denominações: utilidade, in natura, indireto - forma pela qual o empregado recebe em bens econômicos - art. 458 da CLT

- não pode ser todo o salário em utilidades (ver artigo 82, § único da CLT), o salário em dinheiro não pode ser inferior a 30%.

- § 2º do art. 458 estabelece o que não será considerado como salário “in natura”

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.
§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).
§ 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:
I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
V - seguros de vida e de acidentes pessoais; VI
- previdência privada;
VII - (VETADO)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

- quanto ao valor atribuído à parcela, ver súmula 258 do TST:

SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

- configuração da utilidade - dois critérios - artigo 458 - habitualidade e gratuidade

Como saber se essas vantagens têm ou não caráter salarial ?

* Teoria mais utilizada é a denominada finalística: -
pela prestação de serviços
- para o trabalho

*** ver súmula 367

SUM-367 UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde.

* outra teoria é a da onerosidade: gratuidade ou não: se o empregado custeia parte do bem econômico que lhe é fornecido, não haverá que se falar em natureza salarial.

* súmula 241 - vale-refeição - CUIDADO!!!

SUM-241 SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO
O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

* Vale-refeição e fornecimento de refeição em diversas espécies - necessária inscrição do empregador no PAT ou previsão sobre o assunto em ACT/CCT. Ver OJ 133 da SDI 1, do TST.

AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO.
A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

* Finalmente, cuidado com a seguinte OJ:

OJ-SDI1-413 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)
A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba "auxílioalimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nos 51, I, e 241 do TST.

D.2 - Adicional de Horas Extras (os adicionais em geral são parcelas pagas em razão de um trabalho realizado em condições peculiares pelo empregado, tratam-se de um plus que, cessada a causa de pagamento, via de regra, cessa a obrigatoriedade deste.)

- o adicional de horas extras é de no mínimo 50 % por força da CF/88 (artigo 7º, XVI); cuidado com redação do art. 59 da CLT - é comum se fixar adicionais maiores que o previsto pela CF por ACT e CCT

- integra o salário - base para os cálculos que são sobre o salário;

** exceção da regra: a Súmula 291 TST

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

D.3 - Adicional Noturno - pago em razão do labor realizado em horário noturno, sendo este assim definido pela legislação. (doméstico não tem direito, menor não pode laborar em horário noturno)

A partir do artigo 73 da CLT - 20% sobre o salário contratual devido pelos serviços prestados entre as 22 e 5h, nos centro urbanos;

URBANO - 20% - hora noturna reduzida (52 minutos e 30 segundos)
- horário noturno entre 22h e 5h

RURAL - 25% - hora noturna sem redução (60 minutos)
- agricultura entre 21h e 5h
- pecuária entre 20h e 4h

Integra o salário -base para cálculos de 13º salário, férias, etc.

**- Súmula 265 do TST diz que, suprimindo o trabalho noturno o trabalhador perde o direito ao adicional.

SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

**- súmula 60 TST - pago habitualmente, integra o salário para todos os efeitos e fala também de prorrogação do horário noturno

> SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO
> I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.
> II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

D.4 - Adicional de Insalubridade - pago a quem labora exposto a condições insalubres, assim classificadas de acordo com as NR's expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Previsto no artigo 192 da CLT: graus mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%).

Base de cálculo, diferentes posicionamentos, atualmente por causa da Súmula vinculante 4 do STF.

*** sempre que você for reclamante numa ação, peça a condenação do reclamante ao pagamento do adicional em grau máximo!!! E depois os reflexos.

Adicional que tem natureza salarial. Habitualidade - integra o cálculo de outras verbas

*- trabalho que não é contínuo em condição insalubre, o empregado terá direito ao adicional???

> Súmula º 47 do TST- O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

* - fornecimento de EPI - ARTIGO 191

> Súmula 80 do TST - A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.
>
> Súmulaº 289 do TST - O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

- artigo 157 CLT (empregador deve cumprir e fazer cumprir) + artigo 158 CLT (deveres do empregado e § único, "b" - hipótese para justa causa, pois é ato faltoso)

***- até quando paga o adicional de insalubridade??

Art. 194 CLT - até quando persistirem as condições insalubres

*- como caracterizar a insalubridade??

Art. 195 CLT - perícia

Se empresa ou estabelecimento fechou - juiz pode analisar por outros meios de prova, lembre da OJ 278, SDI 1 do TST, já transcrita neste material

**- e se numa ação a perícia concluir que o agente nocivo é diferente daquele indicado na inicial???

> Súmula 293 do TST- A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

*** médico ou engenheiro do trabalho??? Tanto faz!!! OJ 165 SDI I

*** raios solares??? OJ 173 SDI I

> 173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
>
> I - Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II - Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE..

*** ver artigo 190 da CLT e OJ 4 SDI I - não basta perícia, deve haver classificação no MTE - limpeza de escritórios e recolhimento de lixo não são atividades insalubres

OJ-SDI1-4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO.
I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.
II - A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho.

D.5 - Adicional de Periculosidade - pago pelo trabalho em condições perigosas.
- artigo 193 CLT - explosivos e inflamáveis, 30%, base de cálculo é o salário base do empregado

*** OJ 345 SDI I - radiação ionizante e substâncias radioativas

OJ-SDI1-345 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO.
A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

- habitualidade integra o salário

** ELETRICITÁRIOS - lei 7369/85 regulamentada pelo Decreto 93412/86 - base de cálculo são todas as parcelas de natureza salarial -

> Súmula 191 do TST: “O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.”

*** direito também dos cabistas, instaladores e reparadores de linhas telefônicas que trabalhem expostos ao sistema elétrico de potência - OJ 347 SDI I

> OJ-SDI1-347 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. LEI Nº 7.369, DE 20.09.1985, REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº 93.412, DE 14.10.1986. EXTENSÃO DO DIREITO AOS CABISTAS, INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E APARELHOS EM EMPRESA DE TELEFONIA.
> É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.

* se o empregado laborar em condições de insalubridade e periculosidade? Receberá os dois adicionais?

> Opção por um deles.

* ver Súmula 364 do TST - exposição eventual - NÃO é mais possibilidade de redução do percentual mediante negociação coletiva

> SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
> Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

*** OJ 385 - devido o adicional de periculosidade para quem labora em prédio vertical de armazenamento de combustíveis

OJ-SDI1-385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL.
É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.

Ver OJ 405 da SD1 quanto à prova.

D.6 - Adicional de Transferência - pago em razão da mudança de local de trabalho que gere a mudança de domicílio do empregado. Cessada a causa, cessa a necessidade de pagamento.

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.
§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.
§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.
§ 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições, do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

- TST firmou entendimento de que é devido nos casos de transferência provisória:

OJ-SDI1-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA.
O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

- o TST também entende que mesmo em caso de cargo de confiança e contratos que contenham condição implícita ou explícita a transferência, é necessária a comprovação da necessidade de serviço, súmula 43

> TRANSFERÊNCIA
> Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

- 25% sobre o salário da salário que o empregado percebia na localidade em que estava laborando

D.7 - Comissões - modalidade de salário

- se o salário for somente a base de comissões, ou seja, se não há salário fixo, o empregador deve pagar ao empregado pelo menos o salário mínimo ou o piso da categoria - art. 78, § único da CLT

> Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.
> Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subseqüente a título de compensação.

- artigo 466 da CLT: a partir de quando as comissões passam a ser devidas e a possibilidade de pagamento desta em prestações sucessivas. Lembrar sempre que o risco do negócio é do empregador (art. 2º da CLT), ou seja, não vincule o pagamento das comissões devidas ao empregado em face do adimplemento ou inadimplemento do cliente

> Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.
> § 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.
> § 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

* horas extras - pagamento tão somente do adicional

SUM-340 COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS
O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

OJ-SDI1-235 HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada faz jus à percepção apenas do adicional de horas extras.

OJ-SDI1-397. COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST.
O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

D.8 - Gorjetas - pagas diretamente por clientes ao empregado que o serviu ou cobrada pela empresa do cliente e destinada a distribuir aos empregados

- art. 457, § 3º da CLT - compõem a remuneração, mas não são salário

- não complementam o salário mínimo e nem o piso salarial

*** integram a remuneração para cálculo de 13º salário, férias e FGTS

*** muito importante a súmula 354 do TST

GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES
As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

D.9 - Gratificações - agradecer ou reconhecer os serviços prestados pelo empregado - difere da gorjeta porque esta é paga por terceiro - não se confunde com o 13º salário, porque este é determinado por lei, ou seja, é obrigatório

- art. 457, § 1º da CLT - determina que a gratificação ajustada integra o salário

- a doutrina e jurisprudência nacionais assentaram a tese de que a gratificação adquire finalidade retributiva como decorrência de ajuste expresso ou tácito se repetida ao longo do tempo e sem estar condicionada por fatores imprevisíveis, ganhando portanto natureza salarial.

- súmula 202 (gratificação por tempo de serviço - outorgada pelo empregador e negociação coletiva); súmula 203 (natureza salarial da gratificação por tempo de serviço),;

* súmula 372, I (gratificação e cargo de confiança - ver também artigo 468, § único da CLT)

> SUM-372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES
> I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.
> II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

D.10 - Prêmio - é um título pago pelo empregador como recompensa em vista de um serviço especificamente prestado - caráter de excepcionalidade

- figura atípica, pois não é referenciada em textos legais.

- analisar se ocorre a incorporação ao salário

- se habitual, integra o salário (FGTS, 13º salário, férias e 1/3)

D.11 - Quebra de Caixa - é paga aos empregados que fazem recebimento - normalmente no caixa da sua empresa, normalmente prevista em CCT ou ACT. Assim, trata-se de parcela paga em razão do exercício de uma função pelo empregado.

SÚMULA 247 TST

A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.”

D. 12 - Equiparação Salarial - pagamento de salários - princípio da igualdade salarial - CF 88, art. 7º, XXX - CLT, art. 5º e 461

Requisitos:

* identidade de funções

* trabalho de igual valor (produtividade e perfeição técnica) *

mesma localidade

* mesmo empregador

* simultaneidade na prestação de serviços

* inexistência de quadro organizado em carreira

- CLT fala em salário e não em remuneração

- outra excludente e a readaptação em nova função por motivo de deficiência física ou mental declarada pela Previdência Social

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antingüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

* ver Súmula 6 do TST

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010) Res. 172/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado. (item alterado na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010)

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

* Cuidado:

> OJ-SDI1-418 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. (DEJT divulgado em 12, 13 e 16.04.2012)
> Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

*** você deve justificar na peça os requisitos para verificação da equiparação salarial, bem como pedir diferenças salariais mês a mês e reflexos em aviso prévio, décimo terceiro, férias acrescidas de um terço, FGTS e multa de 40%.

*** lembre sempre que é obrigatória a indicação do nome do paradigma, ou seja, indicar em relação a quem você pretende que o salário de seu cliente seja equiparado, sob pena de inépcia da petição inicial.

D.14 - Salário Substituição

- substituição, ver artigo 450 da CLT e Súmula 159 do TST

> SUM-159 SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
> II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

** pedir diferenças salariais (mês a mês e reflexos) somente no caso de substituição em caráter provisório e indicar quem seu cliente substituiu, de forma a pedir o salário desta pessoa como parâmetro para apuração das diferenças salariais.

E) Jornada

Verificar parcela e se existem diferenças ou condenação ao pagamento integral.

Artigos 58 e ss da CLT, artigo 7, XIII, XIV, XVI da CF.

Explicar os motivos do direito à parcela em questão. Ver se tem nulidade de acordo de compensação ou prorrogação para pedir (ex. nulidade do banco de horas porque o autor laborava mais do que duas horas extras por dia).

Cuidado com as diversas hipóteses de horas extras (excedente da 8ª diária ou 44ª semana, supressão do intervalo intrajornada, supressão do intervalo interjornada, horas "in itinere", domingos e feriados laborados e não compensados, a jornada especial de bancários, pro exemplo, etc).

É interessante fazer um item para cada uma das espécies de horas extras e então fazer o pedido de cada item. Por exemplo: fazer um item "jornada de trabalho - horas excedentes da 8ª diária ou 44ª semanal" e outro item "jornada de trabalho - intervalo intrajornada".

O risco de fazer um item somente é até declinar toda a causa de pedir (fatos e fundamentos), mas esquecer de fazer pedidos para cada uma das modalidades de horas extras.

Pedido: primeiro pedir a condenação do réu ao pagamento da parcela (integral ou diferenças) e depois pedir a integração da parcela ao conjunto remuneratório (indicar base de cálculo)

Sugestão de redação:

Requer a condenação do reclamado ao pagamento da horas extras, assim entendidas aquelas excedentes da oitava diária ou quadragésima quarta semanal, com adicional de 50%, considerando-se como base de cálculo o salário do autor e o adicional de insalubridade por ele recebido. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar a remuneração do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em RSR, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio, fundo de garantia por tempo de serviço e multa rescisória.

E.2 - Jornadas Não- Controladas - não é submetida a real controle de jornada e fiscalização pelo empregador, cuidado: não enseja o direito a horas extras

- atividade externa (art. 62, I, CLT) - real impossibilidade de controle - anotações (formalidades)

- OJ 332 - tacógrafo

> OJ-SDI1-332 MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/1986 DO CONTRAN.
> O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

- CUIDADO AGORA COM A LEI DE MOTORISTAS DE TRANSPORTES DE CARGAS E PASSAGEIROS - LEI 12619/2012 - ARTS 235 a E SS CLT

- cargos de confiança - gerentes (art 62, II, CLT poderes de gestão (lei 8966/94).

*** nestes casos, para poder pedir as horas extras, você terá que argumentar que tais empregados não estavam efetivamente enquadrados nestas hipóteses!!!

E.3 - Trabalho Extraordinário - usualmente labor além de oito horas por dia ou quarenta e quatro horas semanais

- a lei permite horas extraordinárias em 5 hipóteses:

*** acordo de prorrogação, art. 59 e § 1º da CLT
(máximo de duas horas diárias no caso de prorrogação, por exemplo, mas se fizer mais que isso, o empregado deve receber todas)

> Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

*** sistema de compensação, art. 59, § 2º da CLT e art. 7º, XVI da CF

> Art. 59 (...)
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à

soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Lembrar aqui também da semana espanhola, OJ 323 da SDI 1 do TST:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. “SEMANA ESPANHOLA”. VALIDADE.
É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Havendo acordo de compensação, para fazer o pedido de horas extras, é interessante também pedir a nulidade de tal sistema.

*** força maior, conclusão de serviços inadiáveis, recuperação das horas de paralisação, ver art. 61 e parágrafos da CLT

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.
§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.
§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.
§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

*** ver art. 60 da CLT - atividades insalubres

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

SUM-349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

- cuidado com a Súmula 85!!!

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

** Jornada 12 x 36, súmula 444 TST

444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas

E.4 - Intervalos de Descanso

- na mesma jornada - intrajornada - art. 71 CLT

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º. Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º. O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinqüenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

** supressão do intervalo - pedir como horas extras e pedir a condenação do reclamado ao pagamento do tempo total que o empregado deveria ter, de acordo com a lei

** natureza do pagamento do tempo de intervalo

** horas extras freqüentes para jornadas de seis horas - intervalo de uma hora

** pode reduzir o intervalo intra???

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

- art. 66 CLT- interjornada - 11 horas - e art. 67 da CLT - 35 horas

** se suprimido o intervalo de 11 horas, pedir como horas extras o tempo que faltou para completar este tempo

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EX-TRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT.

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do

TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

- ver art. 72 da CLT (questão da NR...) -
súmula 346 do TST (digitador)

** súmula 118 - outros intervalos não previstos e concedidos pelo empregador - fazem parte da jornada normal - se o empregador fazia o empregado laborar a mais para descontar este período de intervalo, deve ser requerida a condenação deste como horas extras

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida)
Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

E.5 - Descanso semanal remunerado - direito assegurado a todo empregado urbano, rural ou doméstico - condição para o direito do RSR - assiduidade - freqüência integral durante a semana (faltas justificadas art 473 CLT)

- Art 7, XV CF

- súmula 146 TST

SUM-146 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

OJ-SDI1-410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)
Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

** pedir condenação em horas extras e com adicional dobrado.

E.6 - Turnos Ininterruptos de Revezamento - fundamento legal art. 7º, XIV da CF/88 - turno ininterrupto de revezamento o trabalho é realizado pelos empregados que se sucedem no posto de serviço, na utilização dos equipamentos, de maneira escalonada, para períodos distintos de trabalho.

- TST - 2 horários caracteriza turno ininterrupto - OJ 360

OJ-SDI1-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO.
Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

- fixação de jornada superior a seis horas - negociação coletiva - negociação coletiva - Súmula 423 TST

SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.
Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

- é necessário intervalo para descanso e alimentação? Sim e isso não descaracteriza o turno ininterrupto - súmula 360 TST

SUM-360 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida)
A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

- o empregador pode fixar o turno do empregado? Pode, é condição mais benéfica

- OJ 395 - tem direito a hora noturna reduzida

OJ-SDI1-395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA.

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

*** pedir a condenação do pagamento de horas extras além da 6ª diária ou 36ª semanal

E.8 - Sobreaviso e Prontidão

Sobreaviso - jornada em que o trabalhador fica de plantão à disposição do empregador na residência. Fonte - por analogia artigo 244, § 2º da CLT

- uso de celular, bip, Pager, SÚMULA 428 TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso

- súmula 132 - sobreaviso e periculosidade

Prontidão - à disposição na empresa - art. 244, § 3º daCLT

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 2º. Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.
§ 3º. Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal. (Parágrafo restaurado pelo Decreto-Lei nº 5, de 04.04.1966, DOU 05.04.1966)

E.9 - Bancários

- bancários - artigo 224 e seguintes CLT

** ver súmula 102 do TST

102 - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA.

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis.

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

- gerente geral - possibilidade de enquadramento no art. 62, II da CLT:

SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

- categorias diferenciadas - súmula 117 do TST

117 - BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA - Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

- ver vigilantes - súmula 257 do TST

257 - VIGILANTE - O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

- empregados de financeiras - súmula 55 do TST

55 - FINANCEIRAS - As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

- ver empregados de cooperativas de crédito - OJ 379

OJ 379. EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis nºs 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

- empregados de corretoras de títulos e valores mobiliários

SÚMULA 119 - JORNADA DE TRABALHO - Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

E.10 - Jornada "in itinere"- tempo de trajeto do empregado, deslocamento entre sua residência e o local de trabalho - se for verificada a hipótese, deve ser requerida a condenação ao pagamento de horas extras

*** artigo 58, § 2º da CLT

Art. 58 ...

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

*súmula 90 do TST

90 - HORAS IN ITINERE. TEMPO DE SERVIÇO.

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas IN ITINERE.

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas IN ITINERE.

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas IN ITINERE remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas IN ITINERE são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

*** ver questão do art. 58, §3º da CLT

Art. 58

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

F) Rescisão contratual

F.1. Reintegração: explicar os motivos da nulidade da dispensa (dirigente sindical, gestante, cipeiro, etc). Pedir seja reconhecida a garantia provisória de emprego, a nulidade da rescisão e a reintegração com pagamento das parcelas desde a dispensa e o retorno (salários + férias acrescidas do terço + 13º salário + FGTS e multa rescisória). Em caráter sucessivo, pedir a indenização compensatória (salários + férias acrescidas do terço + 13º salário + FGTS e multa rescisória).

- dirigente sindical: art. 8ª, VIII da CF - 522 e 543 CLT - desde o registro da candidatura e até um ano após o mandato

* sindicato obreiro e patronal ou só o primeiro? Ambos (STF)
* justa causa - necessário inquérito para apuração de falta grave, art. 543, § 3º CLT

* Súmula 369 TST

** Oj 365 da SDI 1 - membros do conselho fiscal **

OJ 369 - delegado sindical

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OJ-SDI1-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. DJ 20, 21 e 23.05.2008

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

OJ-SDI1-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

- cipeiro: art. 10, II “a” do ADCT - desde o registro da candidatura até um ano após o mandato, eleito pelos empregados - escolhido pelo empregador não tem estabilidade (se há eleição para os representantes do empregador, então terão estabilidade)

* CIPA instalação compulsória a partir de 1977, lei 6514

* pode dispensa por justa causa - sim, sem inquérito *

titulares e suplentes - sim (STF)

* Súmula 339 TST

SUM-339 CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.

- gestante: art. 10, II, b do ADCT - garantia de emprego de 5 meses (150 dias) após o parto, negociação coletiva ou individual pode aumentar

* não precisa prévia comunicação ao empregador

* justa causa sem inquérito judicial

* extinção da empresa - não prejudica - risco do empreendimento

* mãe adotiva não tem direito, não há menção no dispositivo constitucional - não precisa recuperar seu corpo - mas tem direito à licença-maternidade - ver art. 392-A CLT (ver lei 12010/2009)

* Súmula 244 TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

- acidentado: art. 118 da lei 8213/91 - 12 meses após cessada a percepção de auxílio-doença acidentário

* auxílio-doença acidentário é condição para se falar em estabilidade *

reintegrar e na impossibilidade indenizar

* estabilidade do contrato e não da função que o empregado desempenhava, se for necessário ele volta realizando função compatível com suas condições

* Súmula 378 TST

Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do

contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

- Empregados eleitos membros de Comissão de Conciliação Prévia - - ver art. 625-B, § 1º da CLT - titulares e suplentes, até um ano após o mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da lei

- Empregados membros do Conselho Curador do FGTS - art. 3º, § 9º da lei 8036/1990 - representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, desde a nomeação até um ano após o término do mandato - dispensa somente por motivo de falta grave e com apuração por inquérito

- Empregados membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) - art. 3º, § 7º da lei 8213/1991 - representantes dos trabalhadores, que estiverem em atividade, titulares e suplentes, desde a nomeação até um ano após o mandato - dispensa somente por motivo de falta grave e com apuração por inquérito

- Empregados diretores de cooperativas - art. 55 da lei 5764/1971 - empregados de empresas eleitos diretores de sociedades cooperativas, estabilidade desde o registro de suas candidaturas até um ano após o mandato - dispensa somente por motivo de falta grave e com apuração por inquérito

IMPORTANTE:

OJ-SDI1-399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA A-JUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário.

Súmula nº 443 do TST

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Ver lei 9029/95.

F.2. Nulidade e Reversão da Justa Causa: explicar os motivos pelos quais a justa causa não é válida (excesso punição, dupla punição, falta de imediatidade, etc).

Pedido: declaração de nulidade da justa causa. Após, pedir a reversão para dispensa sem justa causa e as verbas rescisórias decorrentes (aviso prévio indenizado e projeção no tempo de serviço, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro proporcional, multa de 40% de FGTS sobre todos os depósitos da contratualidade). Por fim, pedir a entrega das guias para liberação/saque do FGTS e habilitação no seguro desemprego (neste último caso, fazer ainda pedido sucessivo de indenização compensatória - art. 927 do CCB e Súmula 389 do TST).

- se a questão menciona que o reclamante foi dispensado por justa causa e recebeu verbas rescisórias, sempre lembrar que ele recebeu saldo de salário e férias vencidas acrescidas de 1/3 e não pedir!!! Agora se a questão mencionar que nenhuma verba foi recebida, então deve pedir tudo!!!

- lembre-se: você somente vai pedir a reintegração (sucessivamente indenização pelo período correspondente a esta) se o empregado tinha estabilidade provisória, se ele não tinha, é apenas pedido de reversão e diferenças de verbas rescisórias!!!

F.3. Rescisão Indireta: explicar os motivos pelos quais deve ser aplicada a justa causa no empregador. Artigo 483 da CLT. Neste caso, via de regra, o contrato ainda está em curso (nenhum empregador reconhecerá sem decisão judicial esta modalidade de rescisão...). As questões de prova que até o momento trouxeram esta modalidade de rescisão, deixaram claro que o empregado ainda estava trabalhando, mas que isso não mais se mostrava possível tento em vista as faltas graves cometidas pelo empregador.

Pedido: reconhecimento da falta grave praticada pelo empregador e rescisão indireta do contrato de trabalho. Após, pedir as verbas rescisórias decorrentes (aviso prévio indenizado e projeção no tempo de serviço, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro proporcional, multa de 40% de FGTS sobre todos os depósitos da contratualidade). Por fim, pedir a entrega das guias para liberação/saque do FGTS e habilitação no seguro

desemprego (neste último caso, fazer ainda pedido sucessivo de indenização compensatória - art. 927 do CCB e Súmula 389 do TST).

F.4. Verbas rescisórias

- estamos colocando apenas referência a férias + 1/3, não estamos falando (exceto na justa causa do empregado) em vencidas ou proporcionais porque isto dependerá do tempo do contrato e se o empregado usufruiu ou não férias antes da rescisão

- lembrar que aviso prévio indenizado pelo empregado projeta o contrato para todos os efeitos, inclusive a prescrição!!!! Cuidado com esta pegadinha na prova!!! Ver OJ 82 e 83 da SDI 1 do TST.

- Término do Contrato a Prazo Determinado

- extingue-se naturalmente dentro de, no máximo 2 anos ou 90 dias (contrato de experiência).
- Verbas que tem direito: saldo de salário, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3, FGTS da rescisão e movimenta conta de FGTS

- rescisão antecipada pelo empregador (art 479 CLT).
- Verbas que tem direito: saldo de salário, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3, FGTS da rescisão com multa de 40%, indenização de 50% dos dias faltantes e movimenta conta de FGTS

- rescisão antecipada pelo empregado (art 480 CLT)
- Verbas que tem direito: saldo de salário, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3, FGTS da rescisão e sofre o desconto da indenização pela rescisão antecipada (prejuízo que causou ao empregador, limitado a 50% dos dias faltantes)

- questão do artigo 481 da CLT - cabimento de aviso prévio

- Extinção por Decisão do Empregado

- Resilição unilateral - demissão do empregado (pedido de demissão)- demissão, demite-se - direito potestativo do empregado - por não ter forma prevista em lei a praxe adotou a forma escrita.
- Verbas que tem direito: saldo de salário, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3, FGTS da rescisão e desconta valor de aviso prévio se este não for cumprido

- Rescisão Indireta - o empregador quem pratica a falta grave - art. 483 CLT - hipóteses
- Verbas que tem direito: aviso prévio indenizado, saldo de salário, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3, FGTS da rescisão e multa de 40%, movimenta conta de FGTS e recebe guias para saque do seguro desemprego

- Extinção por Decisão do Empregador

- Despedida sem justa causa - por vontade do empregador - direito potestativo
- Verbas que tem direito: aviso prévio indenizado, saldo de salário, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3, FGTS da rescisão e multa de 40%, movimenta conta de FGTS e recebe guias para saque do seguro desemprego

*sobre seguro desemprego, ver súmula 389

- Despedida por justa causa - empregado comete falta grave - não há justa causa sem previsão legal:
- Verbas que tem direito: saldo de salário e férias vencidas acrescidas de 1/3

- Culpa recíproca

- ambas partes cometeram falta grave
Verbas devidas: exceto em relação ao salário, todas as demais parcelas são devidas pela metade (aviso prévio, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, FGTS da rescisão e multa de 40%)

Súmula 14 do TST

CULPA RECÍPROCA

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Art.484 da CLT:

CLT Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Algumas observações importantes:

a) - Aposentadoria - a Lei 8.213/91, art 49, b, determina que não há necessidade de desligamento do emprego para requerimento da aposentadoria.

- aposentadoria espontânea é causa de extinção do contrato de trabalho?

*** STF tem entendido que a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho. Por causa disso, entendimento do TST: há um único contrato se o trabalhador continua prestando serviços para o mesmo empregador.

**Atual posição do TST - Multa de 40% - OJ TST/SDI - 1- 361 - devida multa por todos os depósitos do contrato

b) - Cessação por desaparecimento de uma das partes

Morte do empregado - provoca necessariamente a rescisão do contrato de trabalho, certos direitos do trabalhador são transferidos aos seus herdeiros como: saldo de salário, férias vencidas e/ou proporcionais; 13º salário proporcional, depósito de FGTS. Aviso prévio e multa de 40 % não são devidos.

Morte do empregador constituído em empresa individual - o § 2º do art 483 CLT dá ao empregado a faculdade de rescindir ou não seu contrato de trabalho, se houver continuidade do negócio por parte dos herdeiros.

Extinção da empresa: Pode ser extinta por: força maior, ato do governo (factum principis), impossibilidade de prosseguimento do negócio.

* Factum principis - artigo 486 da CLT

* força maior - prosseguimento absolutamente impossível ante evento inevitável;
Indenização devida - Força Maior:
* pelo empregador (502, II CLT) - metade da devida na dispensa sem justa causa *
Em relação aos contratos a termo (502, III,CLT) - metade do art. 479 CLT

c) na falência terá todos os direitos trabalhistas como se houvesse sido demitido. TST entende pela não aplicação das multas do art. 477 e 467, vide súmula 388 do TST.

G) Gratuidade da Justiça e Honorários Advocatícios

No caso de gratuidade da justiça, em princípio a previsão é simples, está no art.790, § 3º da CLT.

> Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.
> § 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.
> § 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.
> § 3º É facultado aos juizes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Ela isenta a parte do pagamento de despesas processuais.

O TST tem entendido que a simples declaração na petição inicial de que o autor é pobre na acepção jurídica do termo já é suficiente para deferimento do pedido. Ainda, sequer o advogado precisa de poderes especais na procuração para fazer tal pedido.

- verificar OJ 304 e 331 da SDI 1 do TST

> 304. Honorários Advocatícios. Assistência Judiciária. Declaração de Pobreza. Comprovação. Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a

concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

331. Justiça Gratuita. Declaração de Insuficiência Econômica. Mandato. Poderes Específicos Desnecessários. Desnecessária a outorga de poderes especiais ao patrono da causa para firmar declaração de insuficiência econômica, destinada à concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Quanto aos honorários, via de regra não cabem os honorários de sucumbência no Processo do Trabalho (vide art. 5º da Instrução Normativa 27/2005 do TST).

Os honorários são denominados assistenciais, estão previstos na lei 5584/1970 e a parte deve preencher dois requisitos concomitantes para que eles sejam deferidos: ser beneficiário da gratuidade da justiça E estar assistido por advogado do sindicato da categoria.

Art 16, Lei 5584/70. Os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente.

OJ 305, SDI - 1, TST. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

> Súmula 329, TST. Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, o pedido de honorários, neste caso, será de 15% do valor líquido devido ao reclamante.

Se não forem lides que versem sobre relação de emprego, então caberá a regra do art.20 do CPC, ou seja, dos honorários de sucumbência.

PS: não esquecer que na Justiça do Trabalho continua valendo o jus postulandi, de acordo com o art.791 da CLT. Assim, as partes podem demandar sem a presença de advogado. No entanto, não se pode esquecer da recente súmula 425 do TST:

> Súm. 425, TST. O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

H) Danos Morais e Materiais

Neste caso, verifique qual é a causa, se um fato isolado, se acidente de trabalho, se assédio moral, assédio sexual, enfim, verifique qual a hipótese.

Importante mencionar na fundamentação dispositivos constitucionais tal como a afronta a dignidade da pessoa humana (art.1º, III da CF) a afronta a direitos da personalidade (art. 5º, X da CF), a previsão constitucional sobre a reparação (art. 5º, V e, no caso de acidente de trabalho, o art. 7º, XXVII)

Fundamente, ainda, de acordo com o Código Civil, por aplicação subsidiária (art 8º, § único da CLT) porque a responsabilidade civil não encontra disciplina na CLT. Assim, você pode utilizar como fundamentos os seguintes artigos do Código Civil: 186, 187, 927, 944, 950.

No caso de danos materiais, você pode pedir as despesas com tratamento do trabalhador (remédios, médicos, consultas, fisioterapia, próteses e etc), assim como pode

pedir o pensionamento mensal de acordo com a redução da capacidade laborativa (neste caso, pode haver o pedido em parcela única, ver art.950, § único do CC).

Há entendimento, ainda, que podem ser pedidos danos estéticos separadamente dos danos morais. Veja o caso que a questão apresenta para pedir ou não.

Recomendamos que não sejam apenas "jogados" na prova artigos de lei, você deve se referir a eles e justificar, efetivamente fundamentar o porquê da aplicação, de modo a demonstrar raciocínio jurídico.

*** Se tiver espaço, faça uma simples frase ressaltando que a competência material, nos termos do art. 114 da CF, é da Justiça do Trabalho quanto a tais pedidos.

I) Tutela Antecipada e Tutela Cautelar

Como o próprio nome sugere, na antecipação de tutela o juiz adianta à parte os efeitos que ela pretende no julgamento de mérito, ou seja, ele antecipa efeitos do que seria uma tutela final na ação. Isto pode ocorrer antes da sentença ou na sentença. Neste caso, fica clara um grande satisfatividade da medida.

Os requisitos estão presentes no art. 273 do CPC: prova inequívoca, verossimilhança das alegações e receio de dano irreparável ou de difícil reparação ou abuso do direito de defesa ou manifesto propósito protelatório.

Ainda, o § 2º menciona que não se concederá a antecipação de tutela caso o provimento antecipado seja irreversível.

> Art. 273, CPC. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:
> I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou
> II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.
> § 1º. Na decisão que antecipar a tutela, o juiz indicará, de modo claro e preciso, as razões do seu convencimento.
> § 2º. Não se concederá a antecipação da tutela quando houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado.
> § 3º. A efetivação da tutela antecipada observará, no que couber e conforme sua natureza, as normas previstas nos arts. 588, 461, §§ 4º e 5º, e 461-A.

§ 4º. A tutela antecipada poderá ser revogada ou modificada a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

§ 5º. Concedida ou não a antecipação da tutela, prosseguirá o processo até final julgamento.

§ 6º. A tutela antecipada também poderá ser concedida quando um ou mais dos pedidos cumulados, ou parcela deles, mostrar-se incontroverso.

§ 7º. Se o autor, a título de antecipação de tutela, requerer providência de natureza cautelar, poderá o juiz, quando presentes os respectivos pressupostos, deferir a medida cautelar em caráter incidental do processo ajuizado.

No Processo do Trabalho, pode-se citar como exemplo os incisos IX e X do artigo 659, CLT

Art. 659, CLT. Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidos neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições: I - presidir às audiências das Juntas;

II - executar as suas próprias decisões, as proferidas pela Junta e aquelas cuja execução lhes for deprecada;

III - dar posse aos Juízes classistas nomeados para a Junta, ao chefe de Secretaria e aos demais funcionários da Secretaria;

IV - convocar os suplentes dos Juízes classistas no impedimento destes;

V - representar ao Presidente do tribunal regional da respectiva jurisdição, no caso de falta de qualquer Juiz classista a 3 (três) reuniões consecutivas, sem motivo justificado, para os fins do Art. 727;

VI - despachar os recursos interpostos pelas partes, fundamentando a decisão recorrida antes da remessa ao tribunal regional, ou submetendo-os à decisão da Junta, no caso do Art. 894;

VII - assinar as folhas de pagamento dos membros e funcionários da Junta;

VIII - apresentar ao Presidente do Tribunal Regional, até 15 de fevereiro de cada ano, o relatório dos trabalhos do ano anterior;

IX - conceder medida liminar, até decisão final do processo em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos parágrafos do Art. 469 desta Consolidação.

X - conceder em medida liminar, até decisão final do processo em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

Outros exemplos de situação que comportam o pedido de antecipação de tutela: retenção de CTPS por parte do empregador; empregador que não entrega guias de FGTS e seguro desemprego; no caso de estabilidade provisória, deve-se analisar atentamente o proposto pela questão, mas normalmente a antecipação de tutela se mostra possível.

Lembrar, ainda, o caso da súmula 414 do TST:

> Súmula 414, TST. MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA (OU LIMINAR) CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA.
> I - A antecipação da tutela concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso.
> II - No caso da tutela antecipada (ou liminar) ser concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

Quando se está falando de tutela cautelar, o pedido não pode ser realizado na própria ação, é realizado em ação separada (preparatória - ajuizada antes da principal - ou incidental - já existe ação em curso).

A tutela cautelar tem como principal objetivo, normalmente, assegurar o resultado útil de uma demanda (ex: arresto bens do empregador que está “sumindo do mapa” para garantir a futura execução da minha ação trabalhista; produzo uma prova que não será possível produzir após, porque por exemplo se trata de uma testemunha que está com saúde debilitada, com grandes chances de morrer, etc)

Os requisitos para verificação da tutela cautelar, assim como para a sua petição inicial estão no CPC:

> Art. 796, CPC. O procedimento cautelar pode ser instaurado antes ou no curso do processo principal e deste é sempre dependente.
>
> Art. 797, CPC. Só em casos excepcionais, expressamente autorizados por lei, determinará o juiz medidas cautelares sem a audiência das partes.
>
> Art. 798, CPC. Além dos procedimentos cautelares específicos, que este Código regula no Capítulo II deste Livro, poderá o juiz determinar as medidas provisórias que julgar adequadas, quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação.

Art. 801, CPC. O requerente pleiteará a medida cautelar em petição escrita, que indicará: I - a autoridade judiciária, a que for dirigida;
II - o nome, o estado civil, a profissão e a residência do requerente e do requerido; III - a lide e seu fundamento;
IV - a exposição sumária do direito ameaçado e o receio da lesão; V - as provas que serão produzidas.
Parágrafo único. Não se exigirá o requisito do nº III senão quando a medida cautelar for requerida em procedimento preparatório.

Art. 808, CPC. Cessa a eficácia da medida cautelar:
I - se a parte não intentar a ação no prazo estabelecido no Art. 806; II - se não for executada dentro de 30 (trinta) dias;
III - se o juiz declarar extinto o processo principal, com ou sem julgamento do mérito.
Parágrafo único. Se por qualquer motivo cessar a medida, é defeso à parte repetir o pedido, salvo por novo fundamento.

Verifica-se que são requisitos o fumus boni iuris e periculum in mora, ou seja, a plausibilidade do direito, das alegações da parte de que ele existam e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação.

A parte deve requerer o deferimento de liminar e na sentença final a confirmação desta liminar.

8.2.5 PEDIDOS

Neste item, basta repetir os pedidos finais de cada item, colocando ao final as expressões:

"conforme causa de pedir"

"conforme fundamentação"

No caso de petição pelo Rito Sumaríssimo, ao final da frase de cada pedido, você NÃO PODE ESQUECER DE DEIXAR INDICADO QUE PRECISA DA LIQUIDAÇÃO, UTILIZANDO-SE DA SEGUINTE FORMA:

- requer a condenação da reclamada ao pagamento de verbas rescisórias, conforme causa de pedir. Atribui-se ao pedido o valor de R$ ...

8.2.6 REQUERIMENTOS FINAIS E FECHAMENTO

São obrigatórios os requerimentos finais, devendo conter:

- notificação da reclamada
- produção de provas
- procedência integral do feito

Quanto as provas, verifique a necessidade de cada meio de prova na ação. Não esqueça que há pedidos que demanda a prova pericial, como é o caso de adicionais de insalubridade e periculosidade, o que também pode ser aplicado aos casos de danos materiais decorrentes de acidente do trabalho.

Após, não esqueça do valor da causa e da finalização:

Atribui-se à causa o valor de R$ (verificar o rito processual)

Nestes termos,
Pede deferimento.
Local, data.
ADVOGADO

8.2.8 QUESTÕES RESOLVIDAS

MÉVIO DA SILVA, brasileiro, casado, balconista, 65 anos, portador da CTPS 54621, série 00020-SC, reside na cidade de São José dos Pinhais, à Rua Zero, nº 1, Centro, compareceu em seu escritório na cidade de Curitiba no dia 9 de fevereiro de 2010 e informou o seguinte:

Laborou para a Cricri Comércio Ltda. com endereço à Rua 2, nº 2, Centro na cidade de Curitiba, sendo admitido nesta localidade em data de 1º de dezembro de 2000, tendo a sua CTPS anotada em data de 1º de março de 2001. Exerceu sempre a função de balconista, percebendo como último salário o valor de R$ 700,00 por mês. Foi despedido sem justa causa em 6 de agosto de 2009, tendo sido indenizado o aviso prévio. A partir de janeiro de 2006, o autor passou a receber 3% de comissões sobre suas vendas, o que correspondia, em média, à metade de seu salário fixo mensal. Assim, o autor recebia salário fixo e mais comissões de, em média, R$ 350, 00 por mês, valor este que jamais foi pago em sua folha de pagamento (sempre foi pago de modo informal através de depósito em sua conta-corrente). A partir de junho de 2005, a empresa fornecia mensalmente e de forma gratuita cesta básica no valor de R$ 50,00 aos seus empregados, valor que jamais integrou a folha de pagamento do autor. A empresa até hoje não efetuou sua inscrição ao PAT. Durante todo o contrato, seu horário era das 8 até 12 horas e das 12:30 até as 19 horas, de segunda a sábado. O horário sempre foi registrado no cartão ponto, mas jamais assinou qualquer acordo de prorrogação ou compensação. Jamais recebeu qualquer pagamento a título de horas extras. No dia 18 de agosto de 2009, recebeu suas verbas rescisórias. Após receber as verbas rescisórias, o obreiro foi até a Caixa Econômica Federal e pegou um extrato de FGTS, no qual não constavam os depósitos do ano de 2001.

QUESTÂO: Com base nos dados acima, você, como advogado do sindicato da categoria do empregado, deve apresentar a peça processual competente, pelo rito ordinário, em favor do ex-empregado, pleiteando todas as verbas não quitadas, com indicação da legislação, súmulas e/ou orientações jurisprudenciais da SDI do TST. Cada pedido deverá ter a respectiva fundamentação legal.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ____ VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, PARANÁ

MÉVIO SILVA, brasileiro, casado, balconista, portador do RG nº ..., inscrito no CPF nº ..., portador da CTPS 54621, série 00020-SC, inscrito no PIS nº..., filho de (nome da mãe), residente e domiciliado na Rua Zero, nº 1, Centro, São José dos Pinhais, Estado, CEP nº ..., por seu advogado que a esta subscreve, procuração anexa, com endereço profissional na rua ..., nº ..., bairro ..., cidade ..., estado ..., CEP nº ...), onde recebe intimações, com fulcro no artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 282 do Código de Processo Civil, sem prejuízo dos demais aplicáveis, propor a presente

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA pelo rito ordinário

em face de CRICRI COMÉRCIO LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº ..., com endereço à Rua 2, nº 2, Centro, Curitiba, Estado, CEP nº ..., pelos motivos de fato e de direito que passa a expor.

PRELIMINARMENTE - TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL DO FEITO

O autor tem 65 anos de idade, portanto se enquadra na hipótese de tramitação preferencial do feito contida no artigo 71 da lei 10741/2003. Assim, requer seja deferida a tramitação preferencial da presente demanda.

MÉRITO

DO CONTRATO DE TRABALHO

O reclamante laborou para a reclamada de 01/12/200 a 0606/08/2009, quando foi dispensado sem justa causa, tendo sido indenizado o aviso prévio.

Durante toda a contratualidade o reclamante exerceu a função de balconista e seu último salário foi de R$ 700,00.

DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O reclamante foi admitido pela reclamada em 01/12/2000, mas esta somente anotou sua CTPS em 01/03/2001, descumprindo o previsto no artigo 29 da CLT.

Ressalte-se que o reclamante, desde sua admissão, laborou preenchendo os requisitos do artigo 3º da CLT, ou seja, laborou de forma pessoal, habitual, subordinada e recebendo salário.

Desta forma, requer seja reconhecido o vínculo empregatício desde 01/12/2000, sendo determinado que a reclamada retifique a CTPS do obreiro na data de admissão, sob pena de a Secretaria da Vara o fazer. Ainda, deve ser a reclamada condenada ao pagamento de diferenças de férias acrescidas do terço legal, décimo terceiro salário e FGTS acrescido da multa rescisória de 40%.

SALÁRIO POR FORA - COMISSÕES

A partir de janeiro de 2006 o autor passou a receber 3% de comissões sobre suas vendas, o que correspondia, em média, à metade de seu salário fixo mensal. Assim, o autor recebia salário fixo e mais comissões de, em média, R$ 350, 00 por mês. Estas comissões eram pagas de modo informal, através de depósito em conta corrente e jamais constaram da folha de pagamento do autor.

As comissões, como preconiza o artigo 457, § 1º da CLT, integram o salário para todos os efeitos.

Assim, requer seja condenada a reclamada a integrar as comissões ao salário do reclamante, inclusive para cálculo de RSR e com estes férias com 1/3, 13º salário, FGTS com multa de 40% e aviso prévio.

Além disto, deve ser determinada a retificação da CTPS do autor quando ao salário, para que constem as comissões ora mencionadas, sob pena de a Secretaria da Vara o fazer.

SALÁRIO “IN NATURA” - CESTA BÁSICA

A partir de junho de 2005, a empresa fornecia mensalmente e de forma gratuita cesta básica no valor de R$ 50,00 aos seus empregados, valor que jamais integrou a folha de pagamento do autor. A empresa até hoje não efetuou sua inscrição ao PAT.

Percebe-se, portanto, que a utilidade ora mencionada sempre teve natureza salarial, nos termos do artigo 458 da CLT.

Assim, requer seja reconhecida a natureza salarial da parcela, sendo a reclamada condenada a integrar o valor da cesta básica ao salário do reclamante, refletindo em férias com 1/3, 13º salário, FGTS com multa de 40% e aviso prévio.

JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS

Durante todo o contrato, o autor laborou das 8 até 12 horas e das 12:30 até as 19 horas, de segunda a sábado. O horário sempre foi registrado no cartão ponto, mas jamais assinou qualquer acordo de prorrogação ou compensação. O reclamante, ainda, jamais recebeu qualquer pagamento a título de horas extras. Percebe-se da jornada descrita que o

autor sempre extrapolou os limites de jornada de trabalho previstas na legislação pátria, em especial o artigo 7º, XIII da CF e 58 da CLT.

Assim, requer a condenação da reclamada ao pagamento das horas extraordinárias realizadas pelo reclamante, entendidas como tais as excedentes da 8º diária e 44ª semanal, com adicional de 50%, considerando-se como base de cálculo o salário do autor, acrescido das comissões e do salário "in natura" antes mencionados. Por ser habitual, a jornada extraodinária deve integrar o cálculo do RSR, férias, abono de férias, 13º salários, aviso prévio e FGTS com multa rescisória.

JORNADA DE TRABALHO - INTERVALO INTRAJORNADA

Como dito, o autor laborou das 8 até 12 horas e das 12:30 até as 19 horas, de segunda a sábado. Resta claro, portanto, que sempre lhe foi suprimido o intervalo intrajornada previsto no artigo 71 caput da CLT.

Assim, nos termos do artigo 71, § 4º da CLT e Orientação Jurisprudencial n.º 307 da SDI - 1 do Tribunal Superior do Trabalho, deve a reclamada ser condenada ao pagamento de uma hora diária, acrescida do adicional de 50%. Por ser verba de caráter salarial, nos termos da OJ 354 da SDI do TST, deve integrar o salário do autor para todos os fins, gerando reflexos em RSR, férias, abono de férias, 13º salários, aviso prévio e FGTS com multa rescisória.

Ressalte-se que para o cálculo de todos os pedidos constantes de tal item deve ser observado o salário acrescido das comissões e do salário "in natura", conforme requerido no item anterior.

DO FGTS

Face à ausência de registro de dezembro de 2000 a fevereiro de 2001, a reclamada não depositou o FGTS na conta vinculada do reclamante. Além disto, após a sua rescisão o reclamante retirou extrato de sua conta vinculada junto à Caixa Econômica Federal e constatou que não foram realizados depósito de FGTS, pela reclamada, durante todo o ano de 2001.

Em conseqüência, requer a condenação da reclamada ao pagamento do FGTS correspondente a tais períodos, mês a mês, acrescido da multa rescisória de 40%.

Apenas relembre-se, no presente caso, que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço a ser depositado pelas reclamadas é dos últimos trinta anos de serviço, ou seja, a prescrição neste caso é trintenária.

DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

O reclamante foi dispensado sem justa causa em 06/08/2009 e teve indenizado o aviso prévio. Ocorre que a reclamada somente pagou as verbas rescisórias a que ele tinha direito em 18, /08/2009, descumprindo, assim, o prazo de dez dias preconizado pelo artigo 477, § 6º, alínea "b" da CLT.

Assim, nos termos do art. 477, § 8º da CLT, deve ser condenada ao pagamento de multa correspondente ao valor de um salário do autor.

GRATUIDADE DA JUSTIÇA

O autor é pessoa pobre na acepção jurídica do termo, não podendo demandar sem prejuízo do sustento próprio e dos seus. A presente declaração, portanto, deve ser reconhecida nos termos da OJ 304 da SDI 1 do TST.

Assim, requer seja deferida a gratuidade da justiça ao autor, nos termos do artigo 790, § 3º da CLT.

HONORÁRIOS ASSITENCIAIS

O autor é beneficiário da gratuidade da justiça, como aduzido anteriormente, e também está assistido por advogado credenciado pelo sindicato de sua categoria. Restam preenchidos, portanto, os requisitos do artigo 14 da lei 5584/1970, assim como também preconizado pela Súmula 329 do Tribunal Superior do Trabalho. Ressalte-se que, no caso em tela, verificadas ambos requisitos simultaneamente, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 305 da SDI I do Tribunal Superior do Trabalho.

Isto posto, requer a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios ao patrono do autor, no importe de 15%, sobre o valor líquido devido ao autor, nos termos da Súmula 219, I do TST.

PEDIDOS

Diante de todo o exposto, requer:

a) preliminarmente, seja deferida a tramitação preferencial da presente demanda, conforme fundamentação;

b) seja reconhecido o vínculo empregatício desde 01/12/2000, sendo determinado que a reclamada retifique a CTPS do obreiro na data de admissão, sob pena de a Secretaria da Vara o fazer. Ainda, deve ser a reclamada condenada ao pagamento de diferenças de férias acrescidas do terço legal, décimo terceiro salário e FGTS acrescido da multa rescisória de 40%, conforme fundamentação;

c) seja condenada a reclamada a integrar as comissões ao salário do reclamante, inclusive para cálculo de RSR e com estes férias com 1/3, 13º salário, FGTS com multa de 40% e aviso prévio. Ainda, deve ser determinada a retificação da CTPS do autor quando ao salário, para que constem as comissões ora mencionadas, sob pena de a Secretaria da Vara o fazer. Tudo consoante fundamentação;

d) seja reconhecida a natureza salarial da parcela, sendo a reclamada condenada a integrar o valor da cesta básica ao salário do reclamante, refletindo em férias com 1/3, 13º salário, FGTS com multa de 40% e aviso prévio, nos termos da fundamentação;

e) a condenação da reclamada ao pagamento das horas extraordinárias realizadas pelo reclamante, entendidas como tais as excedentes da 8º diária e 44ª semanal, com adicional de 50%, considerando-se como base de cálculo o salário do autor, acrescido das comissões e do salário "in natura" antes mencionados. Por ser habitual, a jornada extraodinária deve integrar o cálculo do RSR, férias, abono de férias, 13º salários, aviso prévio e FGTS com multa rescisória, tudo conforme causa de pedir;

f) a condenação da reclamada ao pagamento de uma hora diária, acrescida do adicional de 50% tendo em vista a supressão do intervalo intrajornada. Por ser verba de caráter salarial, deve integrar o salário do autor para todos os fins, gerando reflexos em RSR, férias, abono de férias, 13º salários, aviso prévio e FGTS com multa rescisória.

Ressalte-se que para o cálculo de todos os pedidos constantes de tal item deve ser observado o salário acrescido de comissões e do salário "in natura", tudo conforme requerido na causa de pedir;

g) requer a condenação da reclamada ao pagamento do FGTS correspondente a todo o ano de 2001, mês a mês, acrescido da multa rescisória de 40%, conforme fundamentação;

h) condenação da reclamada ao pagamento de multa correspondente ao valor de um salário do autor, nos termos da causa de pedir;

i) seja deferida a gratuidade da justiça ao autor, nos termos da fundamentação;

j) a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, no importe de 15% sobre o valor líquido devido ao reclamante, nos termos da causa de pedir;

k) incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação, nos termos do artigo 883 da CLT e correção monetária, nos termos da Súmula 381 do Tribunal Superior do Trabalho.

REQUERIMENTOS FINAIS

Requer, ainda, seja determinada a notificação da reclamada para que compareça e apresente sua defesa aos termos da presente demanda, sob pena de revelia a confissão, nos termos da Súmula 74 do TST e artigo 844 da CLT.

Requer seja deferida a produção de todos os meios de prova em direito admitidas, especialmente depoimento pessoal da reclamada, juntada de documentos, ouvidas de testemunhas e perícia.

Por fim, requer o acolhimento da preliminar de tramitação preferencial do feit e, no mérito,o a integral procedência dos pedidos declinados na presente peça de ingresso.

Dá-se à causa, para efeitos de alçada, o valor de R$ (valor acima de quarenta salários mínimos na data do ajuizamento).

Nestes termos, pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

TIBURCIO MENDES laborou para a empresa Y LTDA, como motorista, de 17/03/2008 a 18/05/2009, quando foi dispensado por justa causa, sob alegação de que ele e seu colega de trabalho, GERVASIO ROCHA, agrediram-se fisicamente nas dependências da empresa, em local e horário de trabalho.

Tiburcio procura-o em seu escritório e narra que no dia 10/05/2009 ele e Gervasio estavam lanchando no refeitório da empresa, quando Tiburcio, por um descuido, tropeçou e derramou no colega mencionado seu copo de suco. Gervasio ficou nervoso porque o suco manchou sua camisa e empurrou Tiburcio, desferindo-lhe tapas. Gervasio evadiu-se do local, avisando o superior hierárquico sobre o que havia acontecido. O cliente ainda lhe mostra comprovante de depósito de verbas rescisórias datado de 31/05/2009.

Diante desta situação, elabore a medida judicial necessária para defender os interesses de seu cliente. Atente para que a medida seja pelo rito sumaríssimo.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ____ VARA DO TRABALHO DE ...

Tiburcio Mendes, nacionalidade..., estado civil..., motorista, portador do RG nº ..., inscrito no CPF nº ..., portador da CTPS ..., série ... ., inscrito no PIS nº..., nome da mãe..., residente e domiciliado na Rua ..., nº ..., cidade..., Estado..., CEP nº ..., por seu advogado que a esta subscreve, procuração anexa, com endereço profissional na rua ..., nº ..., cidade ..., estado ..., CEP nº ..., onde recebe intimações, com fulcro no artigo 852-A da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 282 do Código de Processo Civil, sem prejuízo dos demais aplicáveis, propor a presente

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA pelo rito sumaríssimo

em face de Y Ltda, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº ..., com endereço à Rua..., nº ..., cidade..., Estado..., CEP nº ..., pelos motivos de fato e de direito que passa a expor.

DO CONTRATO DE TRABALHO

O reclamante laborou para a reclamada de 17/03/2008 a 18/05/2009, quando foi dispensada por causa.

Durante toda a contratualidade a autora exerceu a função de motorista e seu último salário foi de R$...

DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O reclamante, foi dispensado por justa causa, sob o fundamento de que praticou da falta grave prevista no art. 482, j da CLT, ou seja, de que o reclamante e um colega de trabalho teriam se agredido no local de trabalho.

Em verdade, o que aconteceu foi que, em 10/05/2009, o autor e Gervasio estavam lanchando no refeitório da empresa, quando Tiburcio, por um descuido, tropeçou e derramou no colega mencionado seu copo de suco. Gervasio ficou nervoso porque o suco manchou sua camisa e empurrou Tiburcio, desferindo-lhe tapas. O autor evadiu-se do local, avisando o superior hierárquico sobre o que havia acontecido.

Assim, resta claro que o autor não agrediu ninguém, seja colega de trabalho ou qualquer outra pessoa. Ao contrário disso, o autor foi agredido. Não houve falta grave cometida pelo autor, portanto, que fundamentasse a justa causa aplicada pela ré.

Ademais, como se pode ver, descumprido o requisito da imediatidade, pois os fatos narrados ocorreram no dia 10/05/2009 e, como dito, a reclamada foi informada no mesmo dia, pois o autor procurou seu superior hierárquico e cientificou-o do ocorrido. Porém, a reclamada somente aplicou a justa causa no dia 18/05/2009. Claro o perdão tácito neste caso, devendo ser revertida a rescisão operada.

Diante do exposto, requer seja declarada a nulidade da justa causa, sendo então revertida para dispensa sem justa causa, bem como requer a condenação da reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias: aviso prévio indenizado e projeção no tempo de serviço, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro proporcional, multa de 40% de FGTS sobre todos os depósitos da contratualidade. Para efeitos de liquidação dos pedidos, informa-se que o montante é de R$ ...

Ainda, requer seja determinado que a reclamada proceda a entrega das guias para liberação do FGTS e habilitação no seguro desemprego, sob pena de, quanto a este último, indenização compensatória nos termos do art. 927 do Código Civil e súmula 389 do TST. O valor de tal pedido é de R$ ...

DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

O reclamante foi dispensado sem justa causa em 18/05/2009 e somente recebeu as verbas a que tinha direito em 31/05/2009.

Assim, a reclamada descumpriu o prazo de dez dias preconizado pelo artigo 477, § 6º, alínea “b” da CLT.

Nos termos do art. 477, § 8º da CLT, deve ser a reclamada condenada ao pagamento de multa correspondente ao valor de um salário do autor. Para efeitos de liquidação dos pedidos, informa-se que o valor da multa é de R$ ...

Diante de todo o exposto, requer:

a) seja declarada nula a justa causa, sendo esta revertida para dispensa sem justa causa, bem como requer a condenação da reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias: aviso prévio indenizado e projeção no tempo de serviço no valor de R$ ..., férias proporcionais acrescidas de 1/3 no valor de R$ ..., décimo terceiro proporcional no valor de R$ ..., multa de 40% de FGTS sobre todos os depósitos da contratualidade no valor de R$. Ainda, requer seja determinado que a reclamada proceda a entrega das guias para liberação do FGTS e habilitação no seguro desemprego, sob pena de indenização equivalente no valor de R$ ..., tudo nos termos da causa de pedir;

b) condenação da reclamada ao pagamento de multa equivalente a um salário do autor, nos termos do artigo 477, 8º da CLT, no valor de R$ ... ;

c) incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação, de acordo com o artigo 883 da CLT, e correção monetária, nos termos da Súmula 381 do Tribunal Superior do Trabalho.

REQUERIMENTOS FINAIS

Requer, ainda, seja determinada a notificação da reclamada para que compareça e apresente sua defesa aos termos da presente demanda, sob pena de revelia a confissão, nos termos da Súmula 74 do TST e artigo 844 da CLT.

Requer seja deferida a produção de todos os meios de prova em direito admitidas, especialmente depoimento pessoal da reclamada, juntada de documentos, ouvidas de testemunhas e perícia.

Por fim, requer a integral procedência dos pedidos declinados na presente peça de ingresso.

Dá-se à causa, para efeitos de alçada, o valor de R$ (valor acima 2 e inferior a 40 salários mínimos na data do ajuizamento).

Nestes termos, pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

9 RESPOSTA DO RÉU

CONTESTAÇÃO - MEMORIZE:
ENDEREÇAMENTO
QUALIFICAÇÃO
PRELIMINAR
PREJUDICIAL
MÉRITO
REQUERIMENTOS FINAIS

- art. 847 da CLT - fala em defesa - apresentada em audiência - reclamado tem 20 minutos para apresentá-la

- réus têm apresentado respostas escritas nas audiências

- são modalidades de resposta do réu - art. 297 do CPC:
    * exceções
    * contestação
    * reconvenção

9.1) EXCEÇÕES

- a incompetência absoluta é preliminar de contestação!!! Art. 301 do CPC

- em peça separada, antes da contestação - ex: exceção de incompetência em razão do lugar e exceção de impedimento e suspeição

- no caso de exceção por impedimento ou suspeição - art. 801 da CLT e arts. 134, 135 do CPC - podem ser levantadas tanto pelo autor quanto pelo réu

- importante mencionar, no entanto, que tais exceções são apresentadas também em audiência, ou seja, a parte leva pronta a exceção e a contestação, apresentando primeiro a exceção, para que sejam levados a cabo seus trâmites.

- partes - excipiente (quem opõe exceção) e excepto (quem responde exceção)

- apresentada exceção de incompetência - o excepto terá vistas - arts. 799 e 800 da CLT

- prazo de lei para excepto responder - 24 horas

- da decisão não cabe recurso de imediato, pois se trata de decisão interlocutória, exceto quando, no caso da exceção de incompetência em razão do lugar, mudar de VT e de TRT - art. 799, § 2º e Súmula 214 do TST + art. 893, § 1º da CLT

> Art. 799. Nas causas da jurisdição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as exceções de suspeição ou incompetência.
> § 1º. As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa.
> § 2º. Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 8.737, de 19.01.1946, DOU 21.01.1946)
>
> Art. 800. Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.
>
> Art. 801. O juiz, presidente ou juiz classista, é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por alguns dos seguintes motivos, em relação à pessoa dos litigantes:
> Parágrafo único. Se o recusante houver praticado algum ato pelo qual haja consentido na pessoa do juiz, não mais poderá alegar exceção de suspeição, salvo sobrevindo novo motivo. A suspeição não será também admitida, se do processo constar que o recusante deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.
>
> Art. 802. Apresentada a exceção de suspeição, o juiz ou Tribunal designará audiência, dentro de 48 horas, para instrução e julgamento da exceção.
> § 1º. Nas Juntas de Conciliação e Julgamento e nos Tribunais Regionais, julgada procedente a exceção de suspeição, será logo convocado, para a mesma audiência ou sessão, ou para a seguinte, o suplente do membro suspeito, o qual continuará a funcionar no feito até decisão final. Proceder-se-á da mesma maneira quando algum dos membros se declarar suspeito.

§ 2º. Se se tratar de suspeição de juiz de Direito, será este substituído na forma da organização judiciária local.

CPC:

Art. 134. É defeso ao juiz exercer as suas funções no processo contencioso ou voluntário: I - de que for parte;
II - em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como órgão do Ministério Público, ou prestou depoimento como testemunha;
III - que conheceu em primeiro grau de jurisdição, tendo-lhe proferido sentença ou decisão;
IV - quando nele estiver postulando, como advogado da parte, o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consangüineo ou afim, em linha reta; ou na linha colateral até o segundo grau;
V - quando cônjuge, parente, consangüineo ou afim, de alguma das partes, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;
VI - quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, parte na causa.
Parágrafo único. No caso do nº IV, o impedimento só se verifica quando o advogado já estava exercendo o patrocínio da causa; é, porém, vedado ao advogado pleitear no processo, a fim de criar o impedimento do juiz.

Art. 135. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do juiz, quando: I - amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes;
II - alguma das partes for credora ou devedora do juiz, de seu cônjuge ou de parentes deste, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau;
III - herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes;
IV - receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo; aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa, ou subministrar meios para atender às despesas do litígio;
V - interessado no julgamento da causa em favor de uma das partes.
Parágrafo único. Poderá ainda o juiz declarar-se suspeito por motivo íntimo.

SUM-214. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE
Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão:
a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;]
b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;

> c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

- nas exceções de impedimento e suspeição, deve-se verificar o procedimento previsto no art. 802 da CLT e também aqueles determinados pelos arts. 312 a 314 do CPC.

> Art. 312. A parte oferecerá a exceção de impedimento ou de suspeição, especificando o motivo da recusa (artigos 134 e 135). A petição, dirigida ao juiz da causa, poderá ser instruída com documentos em que o excipiente fundar a alegação e conterá o rol de testemunhas.
> Notas:

> Art. 313. Despachando a petição, o juiz, se reconhecer o impedimento ou a suspeição, ordenará a remessa dos autos ao seu substituto legal; em caso contrário, dentro de 10 (dez) dias, dará as suas razões, acompanhadas de documentos e de rol de testemunhas, se houver, ordenando a remessa dos autos ao tribunal.

> Art. 314. Verificando que a exceção não tem fundamento legal, o tribunal determinará o seu arquivamento; no caso contrário condenará o juiz nas custas, mandando remeter os autos ao seu substituto legal.

ESTRUTURA DA PEÇA - EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

A) endereçamento - ver se questão já menciona onde ação tramita

B) qualificação completa somente do réu, autor já qualificado na inicial

C) pode fazer o item “do contrato de trabalho” e logo após um item já descrevendo onde foi contratado o reclamante e onde laborou (ver informações que a questão fornece!!!) e já explicar a regra da competência territorial, requerendo que juízo se declare incompetente territorialmente e remeta os autos para a vara do trabalho que detém a competência para processar e julgar o feito

D) item “do pedido” requerendo:

(i) suspensão do feito e vistas em 24 horas improrrogáveis para a outra parte, nos termo do art. 800 da CLT;
(ii) novamente que o juízo se declare incompetente territorialmente e remeta os autos para a vara do trabalho que detém a competência para processar e julgar o feito;
(iii) produção de provas

E) finalização com “termos em que, pede deferimento”, local e data, ADVOGADO

QUESTÃO RESOLVIDA A SEGUIR - EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

Carlos Matias reside em Londrina e laborou de 03/10/2005 a 19/11/2009, quando foi dispensado sem justa causa. Sempre laborou como pedreiro, na empresa Construções Delta Ltda. Foi contratado em Maringá e laborou em tal localidade. Ingressou com ação trabalhista em face de tal empregador, a qual tramita na 3ª Vara do Trabalho de Londrina, requerendo o pagamento de horas extras e reflexos.

Elabore a peça adequada a defender os interesses do seu cliente que, no caso, é o réu, ou seja, o empregador, considerando que a empresa não tem sede e nem teve qualquer atividade em Londrina. Considere, apenas, a medida apta ao deslocamento de competência.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 3ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA, PARANÁ

Autos número...

Construções Delta Ltda, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ (número), com endereço (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP, por seu procurador signatário com escritório profissional (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP), onde recebe intimações, vem, com o devido respeito e acatamento, perante Vossa Excelência, com fulcro no artigo 799 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo dos demais aplicáveis à espécie, opor

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

aos termos da reclamatória trabalhista movida por de Carlos Matias, já qualificado nos autos, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir relatados.

DO CONTRATO DE TRABALHO

O excepto laborou de 03/10/2005 a 19/11/2009 para a excipiente, quando foi dispensado sem justa causa. Sua função sempre foi de pedreiro e seu último salário foi no importe de R$ (valor).

DA INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR DESTE MM. JUÍZO

O excepto sempre laborou para a excipiente na localidade de Maringá.

Quanto à competência territorial para o caso em comento, esta deve ser fixada de acordo com o caput do artigo 651 da CLT, qual seja o local da prestação de serviços.

Relembre-se, ainda, que o excepto foi contratado em Maringá e o artigo 651, § 3º da CLT estabelece que o local da contratação também define a competência territorial para processar e julgar o presente feito.

Resta claro que o Juízo que detém a competência territorial para processar e julgar a presente ação é umas das Varas do Trabalho de Maringá.

Assim, requer seja reconhecida e declarada a incompetência territorial deste Juízo para processar e julgar o presente feito, sendo determinada a remessa dos autos ao Juízo competente, qual seja uma das Varas do Trabalho de Maringá.

REQUERIMENTOS FINAIS

Assim sendo, requer seja recebida a presente exceção, suspendendo-se o feito e abrindo-se vista à ao excepto por 24 horas improrrogáveis, nos termos do art. 800 da CLT.

Requer seja julgada acolhida esta exceção, reconhecendo-se a incompetência territorial deste MM. Juízo, sendo também determinada a remessa dos autos ao Juízo competente, qual seja uma das Varas do Trabalho de Maringá.

Requer produção de todos os meios de prova em direito admitidos, tais como depoimento pessoal do excepto, oitiva de testemunhas e juntada de documentos.

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

ESTRUTURA DA PEÇA - EXCEÇÃO DE IMPEDIMENTO E SUSPEIÇÃO

A) ENDEREÇAMENTO
- ver se questão já menciona onde ação tramita
- indicar número dos autos (se a questão fornecer o número da autuação, indique-o; se não vier fornecido, deixe indicada a necessidade desta infromação)

B) QUALIFICAÇÃO completa somente do réu, autor já qualificado na inicial

C) pode fazer um item já descrevendo os FATOS E FUNDAMENTOS que levam à suspeição/impedimento do juízo, requerendo que juiz se declare suspeito ou impedido de julgar a ação

D) item “DO PEDIDO” requerendo:
(i) que o juiz se reconheça suspeito/impedido para julgar a demanda;
(ii) sucessivamente, que designe audiência nos moldes do art. 802 da CLT, ou, ainda, caso entenda que não deve processar a exceção, remeta os atos ao TRT nos termos dos arts. 312 a 314 do CPC;
(iii) produção de provas
(iv) acolhimento da exceção

E) FINALIZAÇÃO com “termos em que, pede deferimento”, local e data, ADVOGADO

- não tem valor da causa porque não se trata de petição inicial, cuidado!

QUESTÃO RESOLVIDA A SEGUIR - EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO

Carlos Matias ajuizou reclamatória trabalhista em face da reclamada Construções Delta Ltda, pleiteado o pagamento de horas extras e reflexos. Tal demanda tramita na 3ª Vara do Trabalho de Londrina, cujo juiz titular é amigo íntimo do reclamante, sendo amizade de longa data, ou seja, desde a infância.

Elabore a peça adequada a defender os interesses do seu cliente que, no caso, é o réu, ou seja, o empregador.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 3ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA, PARANÁ

Autos número ...

CONSTRUÇÕES DELTA LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ (número), com endereço (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP, por seu procurador signatário com escritório profissional (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP), onde recebe intimações, vem, com o devido respeito e acatamento, perante Vossa Excelência, com fulcro no artigo 847 e 799 da CLT, assim como dos artigos 297 e 304 e seguintes do CPC, sem prejuízo dos demais aplicáveis à espécie, opor

EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO

aos termos da reclamatória trabalhista movida por CARLOS MATIAS, já qualificado nos autos, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir relatados.

DA SUSPEIÇÃO

O excepto ajuizou a presente demanda, pleiteando a condenação da ora excipiente em horas extras e reflexos.

Ocorre que o juiz titular desta r. Vara do Trabalho é amigo íntimo do excepto, cuja amizade é de longa data, desde a infância de ambos (juiz e reclamante).

Desta forma, configurada hipótese de suspeição do juiz, nos termos dos artigos 801, b da CLT e 135, I do CPC.

Assim, requer que este juízo se reconheça suspeito para apreciar a presente demanda.

REQUERIMENTOS FINAIS

Assim sendo, requer que este juízo se reconheça suspeito para apreciar a presente demanda, remetendo os autos para o juiz substituto, para que este processe e julgue o feito. Sucessivamente, requer seja designada audiência dentro de 48 horas, de acordo com o art. 802 da CLT, para instrução e julgamento desta exceção.

Caso assim não entenda, requer seja determinada a remessa dos autos ao E. Tribunal Regional do Trabalho da ... Região, de acordo com os arts. 312 a 314 do CPC.

Requer produção de todos os meios de prova em direito admitidos, tais como depoimento pessoal do excepto, oitiva de testemunhas e juntada de documentos.

Requer seja julgada acolhida esta exceção de suspeição.

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

9.2) CONTESTAÇÃO

Não esqueça dos seguintes princípios que devem ser aplicados na contestação:

- impugnação específica!!! Art. 302 CPC

> Art. 302. Cabe também ao réu manifestar-se precisamente sobre os fatos narrados na petição inicial. Presumem-se verdadeiros os fatos não impugnados, salvo:
> I - se não for admissível, a seu respeito, a confissão;
> II - se a petição inicial não estiver acompanhada do instrumento público que a lei considerar da substância do ato;
> Doutrina Vinculada
> III - se estiverem em contradição com a defesa, considerada em seu conjunto.
> Parágrafo único. Esta regra, quanto ao ônus da impugnação especificada dos fatos, não se aplica ao advogado dativo, ao curador especial e ao órgão do Ministério Público.

** a contestação não pode ser genérica, inclusive sob pena de confissão do reclamado

- eventualidade - art. 300 CPC

> Art. 300. Compete ao réu alegar, na contestação, toda a matéria de defesa, expondo as razões de fato e de direito, com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que pretende produzir.

** a contestação deve ser completa, via de regra, o réu não poderá completá-la seu oferecimento, exceção se faz aos casos do art.303 do CPC. Ausência de contestação acarreta revelia e conseqüente confissão.

> Art. 303. Depois da contestação, só é lícito deduzir novas alegações quando:

I - relativas a direito superveniente;
II - competir ao juiz conhecer delas de ofício;
III - por expressa autorização legal, puderem ser formuladas em qualquer tempo e juízo.

** pelo princípio da eventualidade, é interessante tentar diminuir ao máximo uma possível condenação, exemplo: quanto a um pedido de insalubridade, nega-se a existência desta primeiro e se pede o indeferimento; em caráter sucessivo, pede-se que, na remota hipótese de condenação, seja em grau mínimo.

Observe a ESTRUTURA:

A) ENDEREÇAMENTO E QUALIFICAÇÃO

- verificar onde tramita a ação e indicar este lugar. Se não tiver informação expressa, deixar indicado;
- indicar número dos autos. Se questão não trouxer, deixar indicada tal informação;
- qualificar de forma completa o réu, o autor pode colocar como "já qualificado nos autos"

B) PRELIMINARES

- requerer extinção sem resolução do mérito (ver se é ação toda ou se apenas alguns pedidos...), nos termos do art.267 do CPC. É a denominada defesa processual.

Art. 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito:
I - quando o juiz indeferir a petição inicial;
II - quando ficar parado durante mais de 1 (um) ano por negligência das partes;
III - quando, por não promover os atos e diligências que lhe competir, o autor abandonar a causa por mais de 30 (trinta) dias;
IV - quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo;
V - quando o juiz acolher a alegação de perempção, litispendência ou de coisa julgada;
VI - quando não ocorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual;
VII - pela convenção de arbitragem; (Redação dada ao inciso pela Lei nº 9.307, de 23.09.1996)
VIII - quando o autor desistir da ação;
IX - quando a ação for considerada intransmissível por disposição legal; X -
quando ocorrer confusão entre autor e réu;

XI - nos demais casos prescritos neste Código.

§ 1º O juiz ordenará, nos casos dos nºs II e III, o arquivamento dos autos, declarando a extinção do processo, se a parte, intimada pessoalmente, não suprir a falta em 48 (quarenta e oito) horas.

§ 2º No caso do parágrafo anterior, quanto ao nº II, as partes pagarão proporcionalmente as custas e, quanto ao nº III, o autor será condenado ao pagamento das despesas e honorários de advogado (artigo 28).

§ 3º O juiz conhecerá de ofício, em qualquer tempo e grau de jurisdição, enquanto não proferida a sentença de mérito, da matéria constante dos nºs IV, V e VI; todavia, o réu que a não alegar, na primeira oportunidade em que lhe caiba falar nos autos, responderá pelas custas de retardamento.

§ 4º Depois de decorrido o prazo para a resposta, o autor não poderá, sem o consentimento do réu, desistir da ação.

- NÃO PARAR POR AQUI!!! NUNCA!!

- o art.301 do CPC elenca os casos:

Art. 301. Compete-lhe, porém, antes de discutir o mérito, alegar: I -
inexistência ou nulidade da citação;
II - incompetência absoluta;
III - inépcia da petição inicial;
IV - perempção;
V - litispendência;
VI - coisa julgada;
VII - conexão;
VIII - incapacidade da parte, defeito de representação ou falta de autorização; IX -
convenção de arbitragem;
X - carência de ação;
XI - falta de caução ou de outra prestação, que a lei exige como preliminar.

§ 1º Verifica-se a litispendência ou a coisa julgada, quando se reproduz ação anteriormente ajuizada.

§ 2º Uma ação é idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido

§ 3º Há litispendência, quando se repete ação que está em curso; há coisa julgada, quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso.

§ 4º Com exceção do compromisso arbitral, o juiz conhecerá de ofício da matéria enumerada neste artigo.

- no caso do Rito Sumaríssimo, por sua vez, além destas hipóteses, devem ser verificados se cumpridos pela petição inicial os requisitos do art.852-B, I e II: liquidação dos pedidos e indicação correta do nome e endereço do réu.

C) PREJUDICIAIS DE MÉRITO

- requerer a extinção do feito ou dos pedidos com resolução do mérito - verificar artigo 269 do CPC

> Art. 269. Haverá resolução de mérito:
> I - quando o juiz acolher ou rejeitar o pedido do autor; II - quando o réu reconhecer a procedência do pedido; III - quando as partes transigirem;
> IV - quando o juiz pronunciar a decadência ou a prescrição;
> V - quando o autor renunciar ao direito sobre que se funda a ação.

- NÃO PARAR POR AQUI!!!

- decadência (ver casos de ação rescisória, inquérito judicial para apuração de falta grave quando há suspensão do emregado e mando de segurança)

- prescrição bienal (art. 7º, XXIX da CF)

- prescrição qüinqüenal (art. 7º, XXIX da CF e ver também Súmula 308 do TST)

- prescrição total (súmula 294 do TST)

D) MÉRITO

- contestação específica de cada um dos pedidos do reclamante, ver o que questão indica como pleitos;

- princípio da eventualidade;

- um item para cada pedido;

- a técnica de contestação é:

Descrever fato e pedido do autor (FATO)
impugnação e fundamento para indeferimento (FUNDAMENTO)
pedido de indeferimento (PEDIDO)

- compensação/abatimento - correção monetária e juros - descontos previdenciários e fiscais	Estes 3 itens são obrigatórios, devem ser memorizados

- em cada um dos itens, fazer impugnação específica também aos documentos que porventura a questão disser foram juntados para instruir determinado pedido

E) REQUERIMENTOS FINAIS

- acolhimento de preliminar, acolhimento da prejudicial de mérito, improcedência

- provas

- fechamento: Nestes termos, pede deferimento.
Local e data.
ADVOGADO
OAB/número

Basicamente, sua contestação poderá ser como abaixo esquematizada. ACONSELHAMOS NÃO PULAR LINHAS NO EXAME DE ORDEM.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ___ VARA DO TRABALHO DE ...

Autos número ...

RECLAMADO, pessoa jurídica de direito... (pode ser pessoa física também), com endereço na rua..., número..., bairro... CEP nº..., cidade..., estado... ., vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por seu advogado ao final assinado (procuração em anexo), com escritório profissional no endereço completo, com fulcro no artigo 847 da CLT e demais aplicáveis, apresentar (oferecer):

CONTESTAÇÃO

aos termos da Reclamatória Trabalhista movida por RECLAMANTE, já qualificado nos autos em epígrafe, pelas razões de fato e de direito que passa a expor.

PRELIMINAR (se for necessário, nem toda contestação as terá) -

lembrar casos do artigo 301, CPC

- em sendo hipótese de rito sumaríssimo: liquidação dos pedidos e indicação correta de nome e endereço do réu (art. 852-B, I e II, CLT), pedir arquivamento e condenação do autor ao pagamento de custas nos termos do art. 852-B, § primeiro da CLT.

PREJUDICIAL DE MÉRITO (se houver)

Decadência (ação rescisória, mandado de segurança, inquérito judicial para apuração de falta grave se empregado for suspenso)

Prescrição (bienal, qüinqüenal, total)

MÉRITO (os tópicos dependem da questão)

DO CONTRATO DE TRABALHO

O Reclamante foi admitido pela Reclamada em ... e sua rescisão contratual ocorreu em ..., quando foi dispensado sem justa causa. Sempre exerceu a função de ..., e sua última remuneração correspondeu à importância de R$ ...

DAS HORAS EXTRAS POR SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

descrever fato e pedido do autor (FATO)

impugnação e fundamento para indeferimento (FUNDAMENTO)
pedido de indeferimento (PEDIDO)

DO ADICIONAL NOTURNO

descrever fato e pedido do autor (FATO)
impugnação e fundamento para indeferimento (FUNDAMENTO)
pedido de indeferimento (PEDIDO)

ITENS PARA MEMORIZAR

ABATIMENTO/COMPENSAÇÃO

Requer seja autorizado o abatimento nos termos do artigo 884 do CC e a compensação de valores, nos termos do artigo 767 das CLT e súmulas 18 e 48 do TST.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os juros moratórios devem incidir a partir do ajuizamento da demanda, nos termos do artigo 883 da CLT. Para a correção monetária, nos termos do artigo 459 da CLT e Súmula 381 do TST, o índice de correção deverá ser o do mês subseqüente ao trabalhado.

RETENÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Requer sejam autorizados os descontos previdenciários e fiscais, nos termos da Súmula 368 e OJ 363 da SDI, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do exposto, requer seja deferida a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente o depoimento pessoal do Reclamante, sob pena de confissão, nos termos da Súmula 74 do TST, juntada de documento e perícia.

Requer sejam julgados improcedentes todos os pedidos do reclamante. (se tiver preliminar e prejudicial, mencionar antes da improcedência!!!)

Nestes termos,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

9.2.1 ANÁLISE DOS ITENS DA ESTRUTURA DA PEÇA

A) ENDEREÇAMENTO QUALIFICAÇÃO

- ver se questão já menciona onde ação tramita (cuidado para não inventar!!!)
- verificar onde tramita a ação e indicar este lugar. Se não tiver informação expressa, deixar indicado;

- se a ação estiver tramitando na Vara do Trabalho é endereçada para lá, mas se a ação for de competência originária do TRT, como pode ser a ação rescisória, então você vai endereçar ao TRT. Esteja atento!!!

- indicar número dos autos. Se questão não trouxer, deixar indicada tal informação;
(A FGV ATRIBUIU NOTA PARA ENDEREÇAMENTO E INDICAÇÃO DO NÚMERO DOS AUTOS NA ÚLTIMA PROVA)

- qualificar de forma completa o réu, o autor pode colocar como “já qualificado nos autos”

B) PRELIMINARES

- requerer extinção sem resolução do mérito (ver se é ação toda ou se apenas alguns pedidos...), nos termos do art.267 do CPC (verifica qual inciso deste artigo que se aplica). É a denominada defesa processual.

- NÃO PARAR POR AQUI!!! NUNCA!!

- o art.301 do CPC elenca os casos, como já dito:

I - inexistência ou nulidade da citação
(pode ser o caso do art. 841 da CLT, ou seja, o réu não ter recebido com pelo menos cinco dias de antecedência - ele deve comparecer em audiência, sob pena de revelia e pedir aidamento)
(pode ser o caso de indicação de endereço manifestamente incorreto pelo autor, mas neste caso se o réu comparece em audiência, este comparecimento espontâneo supre o problema da nulidade da citação)

II - incompetência absoluta;
(é o caso de incompetência em razão da matéria, ver casos do art. 114 da CF - o pedido é de remessa dos autos ao juízo competente e não de extinção do feito)

III - inépcia da petição inicial;
(ver os casos do art. 295, § único do CPC)

> Art. 295. ..
> Parágrafo único. Considera-se inepta a petição inicial quando: I -
> lhe faltar pedido ou causa de pedir;
> II - da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão; III -
> o pedido for juridicamente impossível;
> IV - contiver pedidos incompatíveis entre si.

*** na última prova, a FGV cobrou esta preliminar porque havia pedido de dano moral a ser contestado, mas a questão não narrou o fato e fundamento deste dano moral, ou seja faltou a causa de pedir. Perceba, a partir deste posicionamento da banca examinadora, cuidado ao elaborar uma petição inicial, porque certamente eles irão cobrar CAUSA DE PEDIR (fato e fundamento) + PEDIDO

IV - perempção;

(ver casos dos arts. 731 e 732 da CLT, por exemplo: o reclamante que deu causa a dois arquivamentos seguidos por não comparecimento em audiência, deverá esperar 6 meses para propor novamente a ação)

V - litispendência;
(já tenho uma ação e ajuízo outra igual, idêntica, ou seja, já existe uma lide pendente de julgamento)

VI - coisa julgada;
(ver exemplo da OJ 132 da SDI II do TST)

> OJ-SDI2-132 AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA.
> Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

** se a questão falar que o reclamante ingressou com ação e já fez acordo anterior sem ressalvas ou ainda que deu quitação do contrato, a preliminar é de coisa julgada na contestação!

VII - conexão;
(art. 103 do CPC, quando existe mesmo objeto ou casa de pedir - demandas serão reunidas, ou seja, não se pede extinção do feito, mas reunião das ações)

(ver também art. 104 do CPC, o caso de continência, ou seja, mesmas partes e causa de pedir, mas o objeto de uma ação já abarca o da outra, não se pede extinção do feito, mas reunião das ações)

VIII - incapacidade da parte, defeito de representação ou falta de autorização;

IX - convenção de arbitragem;
(não se aplica)

X - carência de ação;
(legitimidade de parte, interesse de agir, possibilidade jurídica do pedido)

XI - falta de caução ou de outra prestação, que a lei exige como preliminar.
§ 1º Verifica-se a litispendência ou a coisa julgada, quando se reproduz ação anteriormente ajuizada.
§ 2º Uma ação é idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido.
§ 3º Há litispendência, quando se repete ação que está em curso; há coisa julgada, quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso.
§ 4º Com exceção do compromisso arbitral, o juiz conhecerá de ofício da matéria enumerada neste artigo.

- no caso do Rito Sumaríssimo, por sua vez, além destas hipóteses, devem ser verificados se cumpridos pela petição inicial os requisitos do art.852-B, I e II: liquidação dos pedidos e indicação correta do nome e endereço do réu.

C) PREJUDICIAIS DE MÉRITO

- Decadência e prescrição: ambos extinguem o feito com resolução de mérito, nos termos do art. 269, IV do CPC

C.1 - Decadência:

- no direito do trabalho é reconhecido como prazo de decadência o fixado pelo artigo 853 CLT para a propositura de inquérito judicial para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, como ocorre com o dirigente sindical, quando o empregador suspender o empregado. Lembrar da exceção da súmula 62 do TST.

> Art. 853. Para a instauração de inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado.
>
> Súmula 62
> ABANDONO DE EMPREGO

O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

- a ação rescisória - art. 495 CPC e Súmula 100 TST - 2 anos após o trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja ela de mérito ou não

Art. 495, CPC. O direito de propor ação rescisória se extingue em 2 (dois) anos, contados do trânsito em julgamento da decisão.

AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA

I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subseqüente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.

II - Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial.

III - Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protrai o termo inicial do prazo decadencial.

IV - O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do "dies a quo" do prazo decadencial.

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.

VI - Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude.

VII - Não ofende o princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento.

VIII - A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória.

> IX - Prorroga-se até o primeiro dia útil, imediatamente subseqüente, o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Aplicação do art. 775 da CLT. X - Conta-se o prazo decadencial da ação rescisória, após o decurso do prazo legal previsto para a interposição do recurso extraordinário, apenas quando esgotadas todas as vias recursais ordinárias.

- mandado de segurança - prazo de 120 dias da ciência do ato (ver capítulo próprio sobre esta peça para a contagem desde caso)

C.2 - Prescrição

- art. 193 CC - deve ser argüida a prescrição pela parte a quem aproveita

* o mesmo artigo fala em qualquer grau de jurisdição - discussões se isso se aplicaria ou não, há quem entenda que sim, que até mesmo em recurso de revista ou extraordinário poderia então ser argüida. Sérgio Pinto Martins entende que não, que prescrição é matéria de defesa e está restrita à contestação, diz que tal dispositivo do CC é inconstitucional porque fere o contraditório.

* esse entendimento vai de encontro à Súmula 153 do TST -

* há quem entenda que até o Recurso Ordinário é possível, porque ainda presente o contraditório. É a Súmula 153 do TST.

> PRESCRIÇÃO
> Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária. Ex-prejulgado nº 27.

- o TST tem entendido, ainda, que não se pode alegar prescrição em contrarrazões de recurso, porque isso impediria o contraditório pela outra parte.

- art. 219, § 5º CPC - juiz pode declarar a prescrição de ofício - entendimento controvertido

Regra Geral na Justiça do Trabalho

- O art. 7o, XXIX, CF diz que se deve ajuizar a ação em 2 anos, após a extinção do contrato (prescrição bienal). Cobram-se os cinco anos contados do ajuizamento da ação (prescrição qüinqüenal).

> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

> Art. 11, CLT. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:
> I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
> II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.
> § 1º. O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

Ver Súmula 308 do TST

> SUM-308. PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL
> I. Respeitado o biênio subseqüente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao qüinqüênio da data da extinção do contrato.
> II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

***Prescrição total - ver súmula 294 - contada a partir da supressão ou alteração do pactuado

SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Anote, ainda, os seguintes entendimentos do TST:

- súmulas - 6, 199, 275, 326, 327
- OJ SDI 1 - 175, 242, 243, 404

***Prescrição para rurícola - emenda 28 CF igualou ao trabalhador rural ou o prazo prescricional de cinco anos, quando em curso o contrato, e de dois anos , na hipótese da cessação do vínculo. Estes prazos prescricionais não se somam.

- antes da EC 28, o trabalhador rural deveria observar os dois anos após a cessação do contrato para ajuizar a ação, mas poderia discutir todo o tempo do contrato.

OJ SDI 1 TST - 271 - momento da extinção do contrato.

OJ-SDI1-271 RURÍCOLA. PRESCRIÇÃO. CONTRATO DE EMPREGO EXTINTO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28/2000. INAPLICABILIDADE.
O prazo prescricional da pretensão do rurícola, cujo contrato de emprego já se extinguira ao sobrevir a Emenda Constitucional nº 28, de 26/05/2000, tenha sido ou não ajuizada a ação trabalhista, prossegue regido pela lei vigente ao tempo da extinção do contrato de emprego.

** Aviso prévio indenizado - Diz a lei que o aviso prévio integra-se ao tempo de serviço para qualquer efeito.

OJ SDI 1 TST - 83. Aviso Prévio. Prescrição. Começa a Fluir no Final da Data do Término do Aviso Prévio. Art. 487, § 1º, CLT.

** Prescrição do FGTS - O FGTS a prescrição é trintenária (30 anos - lei 8036/90, art. 23, § 6º), ver súmula 362 do TST.

Súmula 362 TST:
FGTS. PRESCRIÇÃO
É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

CUIDADO: se o FGTS for a parcela principal pedida (empregador não fez os depósito mês a mês), a regra é esta dos trinta anos. Se o FGTS for pedido como reflexo de outras parcelas, então o acessório segue a sorte do principal (prescrição qüinqüenal)

***Prescrição intercorrente - dá-se a prescrição intercorrente quando do curso do processo fica paralisado pela inércia do autor, durante o prazo fixado para a prescrição da mesma ação.

Súmula 114 TST - "É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente."

Ver Súmula 327 do STF - "O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente."

causas impeditivas da prescrição:

- São aquelas que impossibilitam que o prazo comece a correr.

- art 440 CLT

Art. 440, CLT. Contra menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

- a incapacidade civil absoluta é também, causa impeditiva da prescrição, art 198, II e III CC/02

causas suspensivas:

- São obstáculos momentâneos à continuidade do prazo, que já começam a fluir. Desaparecido o obstáculo, prossegue o prazo, contando-se o lapso decorrido antes do desaparecimento do fato suspensivo.

- Exemplo:
tentativa conciliatória perante a Comissão de Conciliação Prévia (art 625- G - Lei 9.959 de 12.01.2000)

causas interruptivas:

São aquelas que uma vez ocorridas, anulam o prazo até então em curso. Cessada a causa, começa novo prazo.

- art 172 do NCC: citação do devedor; protesto judicial, ato judicial que constitua o devedor em mora, ato inequívoco que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

- OJ 392da SDI 1 - protesto judicial interrompe prescrição, aplica-se na Justiça do Trabalho subsidiariamente.

> OJ-SDI1-392. PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL.
> O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, sendo que o seu ajuizamento, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 219 do CPC, que impõe ao autor da ação o ônus de promover a citação do réu, por ser ele incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

Ajuizamento da reclamação - considera-se interrompida a prescrição na Justiça do Trabalho pelo ajuizamento da ação.

- art 219 § 1º CPC - a interrupção da prescrição retroagirá à data da propositura da ação

- art. 202 do Código Civil - interrompe uma só vez, a primeira ação ajuizada e arquivada.

> Art. 202. A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á:
> I - por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordenar a citação, se o interessado a promover no prazo e na forma da lei processual;
> II - por protesto, nas condições do inciso antecedente; III -
> por protesto cambial;

IV - pela apresentação do título de crédito em juízo de inventário ou em concurso de credores;

V - por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor;

VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

Parágrafo único. A prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper.

- cuidado com a súmula 268 do TST - interrupção quanto aos pedidos idênticos e não quanto a todo o contrato de trabalho

SUM-268. PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

- art 731 CLT e arts. 732 c/c 844 da CLT - é a perda provisória (seis meses) da possibilidade jurídica da propositura - perempção

** Avaliar necessidade das preliminares e prejudiciais de mérito
**Não inventar e não parar a peça nestes pontos!!!
(por mais que até seja um caso de incompetência em razão da matéria ou mesmo prescrição bienal, é preciso fazer o restante da peça, enfrentar o mérito)

D) NO MÉRITO:

d.1 - item "contrato de trabalho", narrando data de admissão, rescisão, função e último salário.

DO CONTRATO DE TRABALHO

O Reclamante foi admitido pela Reclamada em ... e sua rescisão contratual ocorreu em ..., quando foi dispensado sem justa causa. Sempre exerceu a função de ..., e sua última remuneração correspondeu à importância de R$ ...

- não invente datas, função ou valor de salário, se a questão não der estes dados, deixe indicado!!!

d.2 - um item para cada pedido - lembre que você está defendendo o réu:

- diga que não procede, rebata os argumentos do autor com fatos e fundamentos jurídicos e termine dizendo que "IMPROCEDE (ou não procede) O PEDIDO DE ... (assim como os eventuais reflexos postulados) - não dá espaço e tempo na prova da FGV para ficar repetindo o que o autor disse para depois impugnar!!!

- cuidado com para a linguagem não ser agressiva

- não invente fatos, provas, se a questão não der estes dados, deixe indicado!!!

- impugne documentos

- se for possível, aplique o princípio da eventualidade (não se quer a condenação, mas se ela existir, que seja a mínima possível), seu objetivo é conseguir a improcedência do pedido para seu cliente, mas também tentar diminuir ao máximo a condenação

d.3 - itens obrigatórios e que devem ser decorados:

ABATIMENTO E COMPENSAÇÃO DE VALORES
Requer seja autorizado o abatimento nos termos do artigo 884 do CC e a compensação de valores, nos termos do artigo 767 das CLT e súmulas 18 e 48 do TST.

- (se desejar, pode falar dos títulos especificamente)

Art. 767, CLT. A compensação, ou retenção, só poderá ser argüida como matéria de defesa.

Súmula 18, TST. A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

Súmula 48, TST. A compensação só poderá ser arguida com a contestação.

Ver, ainda, OJ 415 quanto às horas extras.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os juros moratórios devem incidir a partir do ajuizamento da demanda, nos termos do artigo 883 da CLT. Para a correção monetária, nos termos do artigo 459 da CLT e Súmula 381 do TST, o índice de correção deverá ser o do mês subseqüente ao trabalhado.

(se tiver pedido de danos morais, deve-se mencionar que juros e correção devem incidir a partir da condenação)

Art. 883, CLT. Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

Artigo 459, CLT. O pagamento do salário qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1(um) mês, salvo no que concerne a comissão, percentagens e gratificações.
§1º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Súmula 381, TST. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.

DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Requer sejam autorizados os descontos previdenciários e fiscais, nos termos da Súmula 368 e OJ 363 da SDI, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição.

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010.

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição. (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001)

OJ-SDI1-363 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO INADIMPLEMENTO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO PELO PAGAMENTO. ABRANGÊNCIA.

A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.

OJ-SDI1-400. IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.

Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da

natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora.

QUESTÃO RESOLVIDA

Em 28/10/2009 Fulano de Tal ajuizou ação trabalhista em face de Limpeza Limpa Ltda, narrando que:

- sua contratação ocorreu em 17/07/2003, sempre laborou na função de auxiliar de limpeza, foi dispensado sem justa causa em 29/07/2009, quando seu salário era de R$ 900,00;

- laborava das 8h às 20:00h, com 1h de intervalo intrajornada, de segunda à sexta-feira;

- tinha contato com produtos de limpeza (detergentes e saponáceos).

Após a narração dos fatos, Fulano de Tal postulou:

(i) pagamento de horas extras (excedentes da 8ª diária e 44ª semanal) e reflexos; (ii) adicional de insalubridade e reflexos;

Citada para comparecer em audiência UNA a empresa, empregadora de Fulano procura os seus serviços, como advogado, entregando-lhe controles de jornada (assinados pelo autor e não britânicos, com labor de segunda à sexta-feira). O empregador também lhe entrega ficha de fornecimento de EPI's, onde constam a entrega de luvas, botas e avental para Fulano.

Como advogado, apresente a medida cabível.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ___ VARA DO TRABALHO DE ...

Autos número...

LIMPEZA LIMPA LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ (número), com endereço (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP, por seu procurador signatário com escritório profissional (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP), onde recebe intimações, vem, com o devido respeito e acatamento, perante Vossa Excelência, com fulcro no artigo 847 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 297 do Código de Processo Civil, sem prejuízo dos demais aplicáveis à espécie, apresentar (oferecer) sua

CONTESTAÇÃO

aos termos da reclamatória trabalhista proposta por face de Fulano de Tal, já qualificado nos autos, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir relatados.

PREJUDICIAL DE MÉRITO: PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A presente demanda foi ajuizada em 28/10/2009. De acordo com o artigo 7ª, XXIX da Constituição Federal e Súmula 308, I do TST, aplica-se a prescrição qüinqüenal ao caso em tela, sendo sua contagem a partir do ajuizamento da ação.

Neste diapasão, restam prescritas eventuais parcelas anteriores a 28/10/2004.

Assim, requer seja reconhecida e declarada a prescrição qüinqüenal no caso em comento, extinguindo-se com resolução do mérito os pleitos anteriores a 28/10/2004, nos termos do artigo 269, IV do Código de Processo Civil.

MÉRITO

DO CONTRATO DE TRABALHO

O reclamante laborou para a reclamada de 17/07/2003 a 29/07/2009, quando foi dispensado sem justa causa. Sempre laborou na função de auxiliar de limpeza e seu último salário foi de R$ 900,00.

DA JORNADA DE TRABALHO

O reclamante alega que laborava das 8h às 20:00h, com 1h de intervalo intrajornada, de segunda à sexta-feira e, diante de tais alegações, requer a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras além da 8ª diária e 44ª semanal, bem como os reflexos decorrentes.

Não procedem as alegações do autor, sendo inverídica a jornada declinada.

Conforme consta dos controles de jornada anexos, que estão assinados pelo obreiro e não são britânicos, o autor laborava de segunda a sexta-feira e não realizava horas extras, não extrapolando os limites de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, previstos no artigo 7º, XIII da Constituição Federal.

Ressalte-se que tais controles de jornada são, portanto, válidos e, nos termos do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e Súmula 338, III do Tribunal Superior do Trabalho, é ônus do autor comprovar que laborou em jornada extraordinária, do qual não se desincumbiu.

Assim, deve ser indeferido o pedido de horas extras e reflexos formulado pelo autor.

Por cautela, na remota hipótese de condenação, o que não espera e com o que não concorda esta contestante, a jornada deve ser apurada conforme controles de jornada anexados aos autos pela reclamada, considerando-se o adicional legal, previsto no artigo 7º, XVI da Constituição Federal e também o disposto no artigo 58, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho quanto aos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. A base de cálculo deve ser o salário base do autor e o divisor 220.

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O autor alega que, realizando suas atividades, tinha contato com produtos de limpeza, indicando como tais detergentes e saponáceos. Em decorrência de tais afirmações, requer a condenação da reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade e reflexos.

Não procede a pretensão do reclamante.

As atividades desenvolvidas pelo autor não eram insalubres, eis que não tinha contato com produtos nocivos a sua saúde, nos termos dos artigos 189 e 190 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com efeito, é de se dizer que, por analogia, a limpeza como a realizada em residências e escritórios não dá direito ao adicional em questão, nos termos da Orientação Jurisprudencial 4, II da SDI 1 do Tribunal Superior do Trabalho.

De outra banda, conforme documento anexo, qual seja ficha de fornecimento de EPI's, consta a entrega de luvas, botas e avental para o reclamante.

Assim, tais EPI's são suficientes para neutralizar a eventual insalubridade existente nas atividades do autor, nos termos do artigo 191, II da Consolidação das Leis do Trabalho e Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho.

Finalmente, eventual condição insalubre deverá ser comprovada somente por perícia técnica, nos termos do artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desta forma, por mais este argumento, indevido o adicional pretendido pelo autor e os reflexos dele decorrentes.

Por cautela, caso não seja este o entendimento, o que não se espera, requer seja condenada a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau mínimo.

ABATIMENTO E COMPENSAÇÃO DE VALORES

Requer seja autorizado o abatimento nos termos do artigo 884 do CC e a compensação de valores, nos termos do artigo 767 das CLT e súmulas 18 e 48 do TST.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os juros moratórios devem incidir a partir do ajuizamento da demanda, nos termos do artigo 883 da CLT. Para a correção monetária, nos termos do artigo 459 da CLT e Súmula 381 do TST, o índice de correção deverá ser o do mês subseqüente ao trabalhado.

DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Requer sejam autorizados os descontos previdenciários e fiscais, nos termos da Súmula 368 e OJ 363 da SDI, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

REQUERIMENTOS FINAIS

Assim sendo, requer seja acolhida a prescrição qüinqüenal, declarando-se prescritas todas as parcelas anteriores a 28/10/2004. Ainda, requer seja julgada totalmente improcedente a presente demanda.

Requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, tais como depoimento pessoal do reclamante, oitiva de testemunhas, juntada de documentos e perícia.

Termos em que,
Pede deferimento.
Local e data.
ADVOGADO
OAB/número

9.3) RECONVENÇÃO

Disciplinada nos artigos 315 - 318 do CPC, aplicados, subsidiariamente, ao processo do trabalho, por força do artigo 769 da CLT.

> Art. 315, CPC. O réu pode reconvir ao autor no mesmo processo, toda vez que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.
> Parágrafo único. Não pode o réu, em seu próprio nome, reconvir ao autor, quando este demandar em nome de outrem.

Art. 316, CPC. Oferecida a reconvenção, o autor reconvindo será intimado, na pessoa do seu procurador, para contestá-la no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 317, CPC. A desistência da ação, ou a existência de qualquer causa que a extinga, não obsta ao prosseguimento da reconvenção.

Art. 318, CPC. Julgar-se-ão na mesma sentença a ação e a reconvenção.

Trata-se de "(...) ação que o réu propõe, em face do autor, dentro do mesmo processo em que o primeiro é demandado, buscando a tutela jurisdicional em que se resguarde um direito seu que alega ter sido lesado ou ameaçado de lesão pelo autor."[2]

Assim, pode-se afirmar que não se trata tecnicamente de uma defesa, mas de um contra-ataque do réu em face do autor, tudo no mesmo processo.[3]

A doutrina majoritária entende cabível a reconvenção no Processo do Trabalho, mas há quem sustente que não seria porque não haveria omissão neste caso, tendo em vista que a lei processual trabalhista prevê a compensação e abatimentos como matérias obrigatórias de defesa.

Deve ser apresentada em peça autônoma, mas simultaneamente com a contestação, art. 299 do CPC.

A doutrina[4] elenca requisitos específicos para poder apresentar reconvenção:

* juiz da causa seja competente para julgar a reconvenção (art.109 CPC e 114 da CF);
* compatibilidade de ritos entre ação principal e reconvencional (há quem entenda que não seria cabível nos ritos sumaríssimo e sumário, aplicando-se por analogia o art. 278, § 1º do CPC e art. 31 da lei 9099/95);
* processo pendente (a ação principal está em curso, devendo ser apresentada no mesmo da defesa do réu);

[2] LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 479

[3] Idem.

[4] Ibidem, p. 480-481.

* conexão entre reconvenção e ação principal ou algum dos fundamentos da defesa (art. 315 CPC).

- partes: reconvinte e reconvindo

- resposta: art. 316 CPC (há quem entenda pela regra do art. 841 da CLT - 5 dias): aqui, o TST tem entendido frequentemente que se o juiz fixar prazo específico, por exemplo 5, 10 ou 15 dias, este prazo deverá ser seguido. Mas, caso o juiz apenas determine prazo nos termos da lei, então seria aplicável 5 dias de prazo, diante do art. 841 da CLT.
- se reconvindo não responder: revelia e confissão

- art. 317 CPC - desistência da ação não significa que reconvenção não prosseguirá

- sentença: art. 318 CPC - a doutrina processualista civil e a jurisprudência entendem que seria nula sentença julgando apenas a ação principal.

ESTRUTURA DA PEÇA

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ___ VARA DO TRABALHO DE ...
Autos número ...

RECLAMADO, pessoa jurídica de direito... (pode ser pessoa física também), com endereço na rua..., número..., bairro... CEP nº..., cidade..., estado... ., vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por seu advogado ao final assinado (procuração em anexo), com escritório profissional no endereço completo, com fulcro no artigo 840, § 1º da CLT, bem como arts.315 e 282 do CPC, sem prejuízo dos demais aplicáveis, apresentar:

RECONVENÇÃO

em face de RECLAMANTE, nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador do RG nº..., inscrito no CPF sob o nº... e no PIS nº ..., CPT nº..., filho de (nome da mãe), com endereço na rua..., número..., bairro..., cidade..., estado..., CEP..., pelas razões de fato e de direito que passa a expor.

DO CONTRATO DE TRABALHO

O Reclamante foi admitido pela Reclamada em ... e sua rescisão contratual ocorreu em ..., quando (demitiu-se, foi dispensado sem justa causa, por justa causa- verificar

rescisão). Sempre exerceu a função de ..., e sua última remuneração correspondeu à importância de R$ ...

DOS FATOS E DO DIREITO

Narrar o que houve e o motivo da reconvenção, ou seja, o pedido de condenação do reclamante a alguma verba, indicando o fundamento para isso.

Por exemplo: reconvindo foi dispensado por justa causa, por ato de improbidade (art. 482, a da CLT) porque furtou quantia em dinheiro do caixa da reconvinte. A reconvinte, no ato da rescisão, não descontou o valor porque não havia saldo suficiente para isso. Agora pode cobrar estes valores na reconvenção, com fundamento no art. 462, § 1º da CLT, eis que prejuízo causado ao empregador por ato doloso do empregado.

PEDIDO

Diante do exposto, requer a condenação do reconvindo:

a) ao pagamento de R$... a título de restituição do prejuízo causado ao reconvinte;
b) a incidência de juros e correção monetária.

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do exposto, requer seja notificado o reconvindo para que, querendo apresente resposta, sob pena de revelia e confissão.

Requer seja deferida a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente o depoimento pessoal reconvindo, juntada de documentos e perícia.

Requer seja julgada integralmente procedente a presente demanda.

Dá-se à causa o valor de R$ (valor do prejuízo).

Nestes termos,
Pede deferimento.
Local e data.
ADVOGADO

Observe: é uma modalidade de resposta do réu, mas é uma petição inicial, então não esqueça de atribuir valor à causa!!!

10) RECURSOS

- decisão (arts. 831 e ss da CLT)

> Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.
>
> Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.
>
> Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.
>
> Rito sumaríssimo
>
> Art. 852-C. As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.
>
> Art. 852-I. A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.
> (...)
> § 3º As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

- cuidado com decisão que homologa acordo: é irrecorrível em regra pelas partes (autor e réu), podendo ser atacada por ação rescisória (831, § único da CLT e Súmula 259); União pode recorrer (parcelas que compõem o acordo - art. 832, § 4º da CLT)

> Art. 831...
> Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.
>
> Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º. Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

§ 2º. A decisão mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida.

§ 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso.

§ 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei nº 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos.

O art. 893 da CLT menciona quais são os recurso cabíveis no âmbito do Processo do Trabalho.

Art. 893. Das decisões são admissíveis os seguintes recursos: I -
embargos;

II - recurso ordinário;

III - recurso de revista;

IV - agravo.

§ 1º. Os incidentes do processo são resolvidos pelo próprio juízo ou tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva.

§ 2º. A interposição de recurso para o Supremo Tribunal Federal não prejudicará a execução do julgado.

Note que este mesmo artigo da CLT, em seu parágrafo primeiro, menciona sobre a irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias. Assim, esta é a regra geral, mas ela admite algumas exceções, especialmente os casos previstos na súmula 214 TST, assim como o art. 2º, § 1º da lei 5584/70.

SUM-214 DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Assim, se o juiz acolher exceção de incompetência em razão do lugar e houver remessa para Vara do Trabalho que seja de TRT distinto, caberá recurso de imediato.

Exemplo: juiz acolher exceção e determinar a remessa dos autos da Vara do Trabalho de Colombo (TRT 9ª Região) para Vara do Trabalho de Passo Fundo (TRT 4ª Região). O recurso a ser apresentado de imediato é o Recurso Ordinário, nos termos do art. 895, I da CLT.

> Art. 2º. Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acordo, o presidente da Junta ou o juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido.
> § 1º. Em audiência, ao aduzir razões finais, poderá qualquer das partes impugnar o valor fixado e, se o juiz o mantiver, pedir revisão da decisão, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao presidente do Tribunal Regional.
> § 2º. O pedido de revisão, que não terá efeito suspensivo, deverá ser instruído com a petição inicial e a Ata da Audiência, em cópia autenticada pela Secretaria da Junta, e será julgado em 48 (quarenta e oito) horas, a partir do seu recebimento pelo presidente do Tribunal Regional.

Neste caso, trata-se de ação pelo rito sumário, cuja decisão somente poderá ser atacada por Recurso Extraordinário, como explicado no início desta apostila. Perceba-se que o caput do art. 2º menciona que o juiz poderá fixar valor para a causa, se este não tiver sido determinado (relembre-se que, num primeiro momento, o art. 840 da CLT não coloca como obrigatória a menção a valor da causa na petição inicial, o que já dissemos aqui ser necessário, por aplicação do art. 282 do CPC e para definir rito processual).

Verifique-se que, não concordando qualquer das partes com este valor fixado pelo juízo, poderá apresentar de imediato o pedido de revisão, que deverá ser instruído especialmente com petição inicial e ata de audiência. Após a formação do pedido e sua devida instrução, o TRT, em sua presidência, terá prazo de 48 horas para julgá-lo, a partir do seu recebimento. Desta decisão do TRT não caberá recurso.

Importante lembrar, por outro lado, que o efeito típico dos recursos no Processo do Trabalho é o devolutivo unicamente, sendo permitida a execução até a penhora.

Caso a parte recorrente deseje efeito suspensivo, deverá ajuizar medida cautelar, tudo conforme art. 899 da CLT e súmula 414 do TST.

Observe-se:

Art. 899, CLT. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Titulo, permitida a execução provisória até a penhora.

§ 1º. Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o valor de referência regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância do depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º. Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o valor de referência regional.

§ 3º. (Revogado)

§ 4º. O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o Art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se-lhe os preceitos dessa lei, observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

§ 5º. Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do Art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.

§ 6º. Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o valor de referência regional, o depósito para fins de recurso será limitado a este valor.

Súmula 414, TST.

I - A antecipação da tutela concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso.

II - No caso da tutela antecipada (ou liminar) ser concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão da tutela antecipada (ou liminar).

- pressupostos de admissibilidade

Devem estar preenchidos os pressupostos de admissibilidade extrínsecos e intrínsecos para que o recurso seja conhecido, para após ser analisado o mérito recursal.

Os pressupostos intrínsecos estão relacionados à parte, sendo: legitimidade, capacidade e interesse da parte.

Os pressupostos extrínsecos estão relacionados ao recurso em si e pode ser identificados como: tempestividade, preparo e regularidade de representação.

Quanto à tempestividade, a regra geral é de que os prazos de recursos trabalhistas são de 8 dias (art.893 da CLT e 6º da lei 5584/70), exceto no caso de embargos de declaração, cujo prazo é de 5 dias.

Ressalte-se que a administração pública direta, autárquica e fundacional possuem prazo em dobro para recorrer, de acordo com art.1º, III do Decreto-Lei 779/69. Esta regra também se aplica aos embargos de declaração, por força do contido na OJ 192 da SDI 1 do TST:

> Art. 1º. Nos processos perante a Justiça do Trabalho, constituem privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das autarquias ou fundações de direito público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica:
> I - a presunção relativa de validade dos recibos de quitação ou pedidos de demissão de seus empregados ainda que não homologados nem submetidos à assistência mencionada nos parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho;
> II - o quádruplo do prazo fixado no artigo 841, "in fine", da Consolidação das Leis do Trabalho;
> III - o prazo em dobro para recurso;
> IV - a dispensa de depósito para interposição de recurso;
> V - o recurso ordinário "ex officio" das decisões que lhe sejam total ou parcialmente contrárias;
> VI - o pagamento de custas a final salva quanto à União Federal, que não as pagará.

> OJ 192, SDI - 1, TST. É em dobro o prazo para a interposição de embargos declaratórios por pessoa jurídica de direito público.

Sobre a ciência/intimação das partes (art. 834 e 852-I, § 3º da CLT, súmula 197 do TST) da decisão, algumas regras devem ser relembradas:

Art. 834 - Salvo nos casos previstos nesta Consolidação, a publicação das decisões e sua notificação aos litigantes, ou a seus patronos, consideram-se realizadas nas próprias audiências em que forem as mesmas proferidas.

Art. 852-I
(...)
§ 3º As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

SUM-197 PRAZO
O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

Em relação à contagem do prazo, permanece a regra do art. 774 da CLT, bem como a de que, recaindo o prazo em sábado, domingo ou feriado, será prorrogado para o próximo dia útil. Aqui nos reportamos ao que já consta do início desta apostila quanto ao tema.

Relembre-se, no entanto, a regra da súmula 385 do TST:

Súmula nº 385 do TST
FERIADO LOCAL. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE FORENSE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE ATO ADMINISTRATIVO DO JUÍZO "A QUO" (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal.
II - Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos.
III - Na hipótese do inciso II, admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em Agravo Regimental, Agravo de Instrumento ou Embargos de Declaração.

Merece destaque a Súmula 434 do TST, porque recurso interposto antes da publicação do acórdão não será conhecido, por extemporâneo:

SUM-434 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 357 da SBDI-1 e inserção do item II à redação) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

I) É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado.(ex-OJ nº 357 da SBDI-1 - inserida em 14.03.2008)

II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

Quanto à regularidade da representação processual, continua vigente a regra do jus postulandi, que se aplica a empregado e empregador (art. 791 da CLT) e se restringe, no entanto, à Instância Ordinária. Desejando a parte apresentar recurso ao TST, deverá constituir advogado nos autos.

O entendimento sumulado do TST quanto ao momento da regularização da representação processual, está no sentido de que os arts. 13 e 37 do CPC somente seriam aplicados na Primeira Instância. Observe-se a súmula 383:

SUM-383. MANDATO. ARTS. 13 E 37 DO CPC. FASE RECURSAL. INAPLICABILIDADE I - É inadmissível, em instância recursal, o oferecimento tardio de procuração, nos termos do art. 37 do CPC, ainda que mediante protesto por posterior juntada, já que a interposição de recurso não pode ser reputada ato urgente.

II - Inadmissível na fase recursal a regularização da representação processual, na forma do art. 13 do CPC, cuja aplicação se restringe ao Juízo de 1º grau.

O preparo compreende o pagamento de depósito recursal e custas. Deve ser realizado e comprovado no prazo recursal.

A massa falida é isenta de preparo (custas e depósito recursal):

SUM-86, TST. DESERÇÃO. MASSA FALIDA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.

Os beneficiários da assistência judiciária gratuita são isentos de custas e depósito recursal, observe-se o art. 3º, VII da lei 1060/50:

> Art. 3º, Lei 1060/50. A assistência judiciária compreende as seguintes isenções: I - das taxas judiciárias e dos selos;
> II - dos emolumentos e custas devidos aos Juízes, órgãos do Ministério Público e serventuários da justiça;
> III - das despesas com as publicações indispensáveis no jornal encarregado da divulgação dos atos oficiais;
> IV - das indenizações devidas às testemunhas que, quando empregados, receberão do empregador salário integral, como se em serviço estivessem, ressalvado o direito regressivo contra o poder público federal, no Distrito Federal e nos Territórios; ou contra o poder público estadual, nos Estados;
> V - dos honorários de advogado e peritos.
> VI - das despesas com a realização do exame de código genético - DNA que for requisitado pela autoridade judiciária nas ações de investigação de paternidade ou maternidade.
> VII - dos depósitos previstos em lei para interposição de recurso, ajuizamento de ação e demais atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório. (Incluído pela Lei Complementar nº 132, de 2009).
> Parágrafo único. A publicação de edital em jornal encarregado da divulgação de atos oficiais, na forma do inciso III, dispensa a publicação em outro jornal.

É de extrema importância cuidar com o valor do recolhimento de custas e depósito recursal, porque diferença ínfima acarretará deserção do recurso:

> OJ 140, SDI - 1, TST. Ocorre deserção do recurso pelo recolhimento insuficiente das custas e do depósito recursal, ainda que a diferença em relação ao quantum devido seja ínfima, referente a centavos.

As custas devem ser recolhidas por guia GRU (guia de recolhimentos da União) e serão pagas pela parte vencida, nos termos do art. 789, § 1º da CLT.

> Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:
> I - quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;

> II - quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;
> III - no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;
> IV - quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.
> § 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.
> § 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.
> § 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.
> § 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

O mesmo artigo da CLT disciplina que serão de 2% e as hipóteses de base de cálculo. Basicamente:

*** sobre o valor do acordo (mas lembre que neste caso a decisão é irrecorrível para as partes)

*** sobre o valor da condenação

***extinção sem resolução do mérito sobre o valor da causa ***

improcedência sobre o valor da causa

*** procedência em ação declaratória ou constitutiva sobre o valor da causa

O recolhimento deverá ser efetuado no prazo recursal ou após o trânsito em julgado da decisão, nos termos do art.789,§ 1º da CLT.

No caso de acordo, o pagamento será rateado entre autor e réu, a não ser que seja convencionada outra forma.

Em caso de inversão da sucumbência na esfera recursal, a regra sobre custas deve ser analisada da seguinte forma:

> Súmula 25, TST. A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária das quais ficará isenta a parte então vencida.

> OJ 186 SDI - 1, TST. No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, ressarcir a quantia.

O art. 789-A, por sua vez, trata das custas na fase de execução, dizendo que neste caso serão pagas pelo executado e ao final. Os valores das custas nesta fase processual constam de tabela do próprio art. 789-A.

Sobre a isenção do pagamento de custas, cite-se o art. 790-B da CLT:

> Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:
> I - a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;
> II - o Ministério Público do Trabalho.
> Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora.

O depósito recursal, por sua vez, tem a finalidade de garantir o juízo. Ao final da demanda, se faltar valor, será complementado pela parte, se sobrar valor, este será restituído à parte que o depositou.

Os recursos que exigem depósito recursal são: Recurso Ordinário, Recurso de Revista, Embargos, Agravo de Instrumento (50%), Recurso Extraordinário e Recurso Ordinário em Ação Rescisória.

Deve ser recolhido por meio de guia GFIP (ver a questão da súmula 426 do TST em caso de relações em que não se tinha FGTS depositado, a possibilidade de utilizar guia de depósito judicial):

> SUM-426 DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGA-TORIEDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 91700-09.2006.5.18.0006) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

> Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

Será comprovado no mesmo prazo do recurso:

> SUM-245 DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO
> O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

Esta regra não se aplica ao Agravo de Instrumento, em que o depósito deve ser comprovado no ato de interposição do recurso, tendo em vista a dicção do artigo 899, § 7º da CLT e IN 3/93 do TST.

Não havendo condenação em pecúnia, não haverá depósito recursal, nos termos da súmula 161 do TST:

> Súmula 161, TST. Não havendo condenação em pecúnia, descabe o depósito prévio de que tratam os parágrafos 1º e 2º do Art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sobre o aproveitamento de depósito recursal realizado por uma das partes, citese a súmula 128 do TST:

> Súmula 128, TST. I - É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.
> II - Garantido o juízo, na fase executória, a exigência de depósito para recorrer de qualquer decisão viola os incisos II e LV do art. 5º da CF/1988. Havendo, porém, elevação do valor do débito, exige-se a complementação da garantia do juízo.
> III - Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide.

A partir dos ditames desta súmula e do art. 899 da CLT, a regra para depósito recursal é que deve ser observado sempre o valor da condenação. Caso o valor ultrapasse o teto estabelecido pelo TST, o recolhimento limita-se ao teto. A partir do momento que já estiver recolhido o total da condenação, nada mais será preciso depositar.

Testos atuais do TST:

RO - R$ 6.598,21

RR, Embargos, ROAR e Rext - R$ 13.196,42

Agravo de Instrumento - 50% do valor do depósito do recurso que eu quero destrancar.

Exemplos:

> Se a sentença arbitrou à condenação o valor de R$ 3.000,00. Você deverá recolher o valor de R$ 3000,00 para RO, ou seja, o valor total arbitrado pela sentença porque é menor que o teto. Não será necessário depositar mais nada, porque já depositado tudo. (PS: a não ser que o TRT reforme a sentença e aumente a condenação...)
>
> Se a sentença arbitrou R$ 15.000,00. Você deverá recolher o valor de R$ 6.598,21 para RO, pois o valor da sentença é maior que o teto do TST. Para RR, você depositará R$ 8.401,79 (ou seja, o valor da condenação ainda não depositado porque ele é menor que o teto do TST).
>
> Se a sentença arbitrou R$ 30.000,00. Você deverá recolher o valor de R$ 6.598,21 para RO, pois o valor da sentença é maior que o teto do TST. Para RR, você depositará R$ 13.196,42 (ou seja, o valor da condenação ainda não depositado limitado ao teto do TST, porque o valor da condenação ainda não depositado é maior que o teto do TST)

- ver Dec-lei 779/69 quanto a entes públicos (dispensa depósito recursal) - MPT também dispensado

- Instrução Normativa 27 do TST

- Instrução Normativa 3/93 do TST

- intimação para resposta - 900 CLT

> Art. 900. Interposto o recurso, será notificado o recorrido para oferecer as suas razões em prazo igual ao que tiver tido o recorrente.

A estrutura das contrarrazões é como a de um recurso, inclusive o endereçamento delas segue o mesmo endereçamento do recurso que está sendo atacado. O pedido da parte será de conhecimento das contrarrazões e que não seja conhecido ou que seja negado provimento ao recurso da outra parte.

- recurso na forma adesiva

Embora CLT seja omissa sobre o assunto, aplica-se subsidiariamente o art. 500 CPC - mas o recurso adesivo não precisa ter a mesma matéria do principal.

Ver também súmula 283 TST

> SUM-283 RECURSO ADESIVO. PERTINÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO. CORRELAÇÃO DE MATÉRIAS
>
> O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

Nos modelos de recursos que serão tratados a seguir, para fazer recurso adesivo basta incluir no fundamento da peça a súmula 283 do TST e art.500 do CPC, bem como acrescentar ao nome do recurso a palavra “adesivo”, exemplo: Recurso Ordinário Adesivo.

O recurso adesivo é apresentado no mesmo prazo das contrarrazões e serve como uma “segunda chance” para a parte recorrer, ou seja, imagine-se que publicou a sentença e uma das partes não recorreu de imediato. Ao ser intimada para apresentar contrarrazões ao recurso interposto pela outra parte, ela poderá além de responder, recorrer na forma adesiva.

Relembra-se, contudo, que o recurso adesivo segue a sorte do principal, ou seja, se a parte desistir do recurso principal, o adesivo também sofre tal efeito. Se o recurso principal não for conhecido, o adesivo também não o será. Na análise meritória é que são desvinculados os recursos.

10.1) EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

- art. 897-A da CLT

Art. 897-A. Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subseqüente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.
Parágrafo único. Os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

- art. 535 CPC

Art. 535. Cabem embargos de declaração quando:
I - houver, na sentença ou no acórdão, obscuridade ou contradição;
II - for omitido ponto sobre o qual devia pronunciar-se o juiz ou tribunal.

O prazo de oposição de embargos declaratórios é de 5 dias. Havendo apresentação de embargos declaratórios, há interrupção do prazo recursal, conforme art. 538 CPC.

Art. 538, CPC. Os embargos de declaração interrompem o prazo para a interposição de outros recursos, por qualquer das partes.
Parágrafo único. Quando manifestamente protelatórios os embargos, o juiz ou o tribunal, declarando que o são, condenará o embargante a pagar ao embargado multa não excedente de 1% (um por cento) sobre o valor da causa. Na reiteração de embargos protelatórios, a multa é elevada a até 10% (dez por cento), ficando condicionada a interposição de qualquer outro recurso ao depósito do valor respectivo.

Como visto, cabe aplicação de multa se a medida for manifestamente protelatória.

Importantes, ainda, os seguintes entendimentos do TST quanto a cabimento ou não de embargos declaratórios:

OJ-SDI1-377 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE RECURSO DE REVISTA EXARADO POR PRESIDENTE DO TRT. DESCABIMENTO. NÃO INTERRUPÇÃO DO PRAZO RECURSAL

Não cabem embargos de declaração interpostos contra decisão de admissibilidade do recurso de revista, não tendo o efeito de interromper qualquer prazo recursal.

SUM-421 EMBARGOS DECLARATÓRIOS CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR CALCADA NO ART. 557 DO CPC. CABIMENTO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Tendo a decisão monocrática de provimento ou denegação de recurso, prevista no art. 557 do CPC, conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, comporta ser esclarecida pela via dos embargos de declaração, em decisão aclaratória, também monocrática, quando se pretende tão-somente suprir omissão e não, modificação do julgado.

II - Postulando o embargante efeito modificativo, os embargos declaratórios deverão ser submetidos ao pronunciamento do Colegiado, convertidos em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual.

Art. 557. O relator negará seguimento a recurso manifestamente inadmissível, improcedente, prejudicado ou em confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do respectivo tribunal, do Supremo Tribunal Federal, ou de Tribunal Superior. § 1o-A Se a decisão recorrida estiver em manifesto confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal, ou de Tribunal Superior, o relator poderá dar provimento ao recurso.

§ 1o Da decisão caberá agravo, no prazo de cinco dias, ao órgão competente para o julgamento do recurso, e, se não houver retratação, o relator apresentará o processo em mesa, proferindo voto; provido o agravo, o recurso terá seguimento.

§ 2o Quando manifestamente inadmissível ou infundado o agravo, o tribunal condenará o agravante a pagar ao agravado multa entre um e dez por cento do valor corrigido da causa, ficando a interposição de qualquer outro recurso condicionada ao depósito do respectivo valor.

No primeiro caso, não cabe ED em despacho denegatório de Recurso de Revista, proferido pelo presidente do TRT.

Assim, no segundo caso, estamos diante do cabimento de ED em decisão monocrática do relator em recurso.

Admite-se a aplicação dos ditames do artigo 557 do CPC ao Processo do Trabalho:

> Súmula nº 435 do TST
> ART. 557 DO CPC. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 com nova redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
> Aplica-se subsidiariamente ao processo do trabalho o art. 557 do Código de Processo Civil.

Ver, ainda:

> OJ 412 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012) AGRAVO INOMINADO OU AGRAVO REGIMENTAL. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE DECISÃO COLEGIADA. NÃO CABIMENTO. ERRO GROSSEIRO. INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE RECURSAL.
> É incabível agravo inominado (art. 557, §1º, do CPC) ou agravo regimental (art. 235 do RITST) contra decisão proferida por Órgão colegiado. Tais recursos destinam-se, exclusivamente, a impugnar decisão monocrática nas hipóteses expressamente previstas. Inaplicável, no caso, o princípio da fungibilidade ante a configuração de erro grosseiro.

A súmula 297 fala dos embargos declaratórios para fins de prequestionamento, que é pressuposto extrínseco de admissibilidade do Recurso de Revista e dos Embargos. A sua finalidade é que o acórdão tenha tese explícita sobre o que a parte vai argumentar no recurso a ser manejado por ela.

> SUM-297 PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO
> I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.
> II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.
> III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

Existe a possibilidade de efeito modificativo (infringente) pelos embargos de declaração, de acordo com o próprio art. 897-A da CLT e a súmula 278 do TST.

> Súmula 278, TST. A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

Vislumbrando a hipótese de efeito modificativo, a parte contrário deve ser intimada, sob pena de nulidade do feito (havendo exceção), ver atual redação da OJ 142 da SDI 1 do TST.

> OJ-SDI1-142 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. VISTA À PARTE CONTRÁRIA (inserido o item II à redação) - Res. 178/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012
>
> I - É passível de nulidade decisão que acolhe embargos de declaração com efeito modificativo sem que seja concedida oportunidade de manifestação prévia à parte contrária.
>
> II - Em decorrência do efeito devolutivo amplo conferido ao recurso ordinário, o item I não se aplica às hipóteses em que não se concede vista à parte contrária para se manifestar sobre os embargos de declaração opostos contra sentença.

Atenção: se a sentença de embargos declaratórios conceder efeito modificativo a estes e alterar a decisão, caso a parte já tenha apresentado recurso ordinário, poderá apresentar recurso ordinário complementar. Neste recurso ordinário complementar, somente se poderá tratar da matéria decidida nos embargos de declaração.

- PETIÇÃO DIRIGIDA PARA O MESMO JUÍZO QUE PROLATOU A DECISÃO QUE SE ESTÁ EMBARGANDO

- PRAZO DE 5 DIAS

- PARTES: EMBARGANTE E EMBARGADO

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ___ VARA DO TRABALHO DE ... (aqui verifique os dados que a questão repassar, do contrário deixe indicado)

Ou

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR DESEMBARGADOR ... DA ... TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA ... REGIÃO ...

Autos número ...

EMBARGANTE, já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga em face de EMBARGADO, também já qualificado, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado adiante assinado, com fulcro no artigo 897-a da CLT e no artigo 535 do CPC, opor:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

tendo em vista os termos da sentença prolatada nos autos, pelas razões a seguir expostas.

O presente recurso é tempestivo, tendo em vista apresentado dentro do prazo legal de cinco dias, contados a partir da publicação da sentença, conforme art 897-A da CLT e artigo 535 do CPC.

O advogado signatário está devidamente constituído nos autos.

FATO
FUNDAMENTO
PEDIDO

Por exemplo: O embargante, na peça de ingresso, postulou a condenação do embargado ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª diária ou 44ª semanal, bem como horas extras por supressão do intervalo intrajornada.

Ocorre que a sentença somente analisou o pedido de horas extras além da 8ª diária ou 44ª semanal, não se pronunciando sobre os intervalos suprimidos e as horas extras decorrentes.

Assim, flagrante a existência de omissão na respeitável decisão.

Diante do exposto, requer seja sanada a omissão da sentença ora apontada, bem como, conferindo-se efeito modificativo ao julgado, sejam deferidas horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do exposto, requer sejam conhecidos e providos os presentes embargos declaratórios.

Requer, ainda, a intimação da outra parte para que se manifeste, nos termos da OJ 142, SDI-1 do TST. (colocar esta frase para o caso de ED com efeito modificativo apenas)

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

1. RECURSO ORDINÁRIO

Ver artigo 893, II das CLT.

Cabimento - CUIDADO COM ATUAL REDAÇÃO DESTE DISPOSITIVO!!!!!!

> "Art. 895. ..
>
> I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias; (RO DA VT PARA O TRT)
> e
>
> II - das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos.
> (RO DO TRT PARA O TST)

Ver Súmula 393 do TST e efeito modificativo em profundidade deste recurso:

SUM-393 RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 515, § 1º, DO CPC
O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença, salvo a hipótese contida no § 3º do art. 515 do CPC.

ESTRUTURA DA PEÇA:

A) FOLHA DE INTERPOSIÇÃO com endereçamento ao juízo de origem:

*** indica Vara do Trabalho e número dos autos, não precisa qualificar as partes porque já o foram e CLT não exige isso;

** nas hipóteses do inciso II do art.895, direciona a folha de interposição para o TRT

*** citar dispositivo legal de cabimento daquele recurso;

*** falar brevemente de requisitos extrínsecos (tempestividade, preparo);
(se for recurso pelo réu, é essencial falar do preparo, sob pena de sua prova não ser corrigida porque o recurso será considerado deserto)

*** pedido de intimação da parte contrária para que, querendo, esta apresente contrarrazões

*** pedido de recebimento e remessa para instância superior (TRT ou TST) para processamento e julgamento

*** finalização (termos em que pede deferimento, local e data, advogado e assinatura)

B) NA FOLHA DE RAZÕES DE RECURSO: (não pular folhas no exame da ordem)

*** o endereçamento ao órgão que vai processar e analisar o recurso (TRT OU TST)

*** indicar novamente vara do trabalho, partes e número dos autos

*** escrever que se tratam de “razões de recurso ordinário”
(*** *** pode colocar cumprimentos ao tribunal)

C) PRELIMINAR DO RECURSO:

*** alguma nulidade:

- indicar ato nulo, fundamentar o motivo de ser nulo e pedir reconhecimento da nulidade e remessa dos autos para origem - normalmente neste caso você precisará do artigo 5º, LV da CF (e usualmente indicará ainda outro).

Exemplos: juiz, na sentença, deferiu periculosidade sem realização de prova pericial; cerceamento de defesa - juiz indeferiu oitiva de testemunhas, produção de provas; decisão sem fundamentação;

- nulidade também julgamento citra petita, ultra petita e extra petita (arts. 126, 128 e 460 do CPC), então o pedido será de julgamento do feito no estado em que se encontra (art. 515, § 3º do CPC)

D) MÉRITO:

*** recurso ataca a sentença, é claro que você utilizará argumentos que já foram expostos na inicial ou na contestação, mas devem ser atacados um a um os pontos da sentença de que se está recorrendo, não se pode repetir apenas inicial ou contestação, sob pena de não conhecimento do recurso - princípio da dialeticidade.

*** Estrutura dos tópicos:

RAZÕES PARA REFORMA
PEDIDO DE REFORMA

Ver se a questão dá fundamentos para recorrer, se não der, utilizar aqueles que sejam cabíveis.

Se autor: ver o que não foi deferido.

Se réu: ver o que foi deferido.

E) PEDIDO FINAL

*** conhecimento e provimento, para reforma da sentença, nos termos da fundamentação,

*** Finalização
Nestes termos,
pede deferimento.
ADVOGADO
OAB/número

QUESTÃO DE RECURSO ORDINÁRIO RESOLVIDA ABAIXO

Pedro de Lara ajuizou, contra a empresa Dominó Ltda, ação reclamatória, distribuída à 1.ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR, pertencente à 9.ª Região. No processo, o reclamante declarou que manteve vínculo de emprego com a referida empresa de 17/3/2008 a 21/3/2009, tendo exercido a função de caixa operador em filial situada na localidade de Curitiba.

Em seu pedido, o reclamante requereu o pagamento de equiparação salarial, indicando paradigma que laborava na mesma função, no mesmo empregador, na filial de Araucária (cidade da região metropolitana de Curitiba). O juízo rejeitou o pedido de equiparação fundamentando que se tratam de locais diferentes de trabalho, porque as cidades são diferentes, o que impede a equiparação pretendida. Foi deferida a gratuidade da justiça ao autor.

Em face dessa situação hipotética, na condição de advogado(a) contratado(a) pelo autor da ação, redija a peça processual cabível para a defesa de seu cliente, expondo os argumentos legais pertinentes para impugnar a decisão proferida, considerando incabível a hipótese de embargos declaratórios.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 1ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, PARANÁ

Autos número ...

PEDRO DE LARA, já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga em face de DOMINÓ LTDA, por seu procurador signatário, vem, com o devido respeito e acatamento, perante Vossa Excelência, com fulcro nos artigos 893, II e 895, I da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo dos demais aplicáveis à espécie, interpor

RECURSO ORDINÁRIO

tendo em vista os termos da sentença exarada nos autos, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir relatados.

Quanto aos requisitos extrínsecos, diga-se que o presente recurso é tempestivo, eis que protocolado dentro do prazo legal de oito dias.

O procurador signatário possui poderes conforme procuração de folhas ... e o preparo é desnecessário, uma vez que foram concedidos ao autor os benefícios da gratuidade da justiça.

Requer seja intimada a parte contrária nos termos do artigo 900 da CLT para que, querendo, apresente suas razões de resposta ao presente recurso.

Finalmente, requer seja recebido a presente medida recursal, sendo determinada sua remessa para o Tribunal Regional do Trabalho, para processamento e julgamento

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA NONA REGIÃO

Autos número ...

Recorrente: Pedro de Lara

Recorrida: Dominó Ltda

Colenda Turma,

Ínclitos Julgadores

RAZÕES DE RECURSO ORDINÁRIO

Em que pesem as razões da respeitável sentença, esta não deve prevalecer, eis que afastada do melhor entendimento sobre o tema, conforme a seguir argumentado.

DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Na peça vestibular, o recorrente requereu o pagamento de equiparação salarial, indicando como paradigma outro empregado que laborava na mesma função e para o mesmo empregador. O paradigma indicado, ainda, laborava na filial de Araucária, cidade integrante da região metropolitana de Curitiba, cidade esta na qual o recorrente sempre trabalhou. O juízo monocrático rejeitou o pedido de equiparação, fundamentando que as localidades de trabalho são cidades diferentes.

Não deve prosperar tal entendimento.

Com efeito, o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho menciona que um dos requisitos para o direito à equiparação salarial é o labor na mesma localidade. Não obstante, tal dispositivo legal não define o que seria esta mesma localidade a que se refere.

Diante disso, o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 6, inciso X, definiu que a ideia da CLT, em princípio, refere-se ao mesmo município, ou a municípios distintos que façam parte da mesma região metropolitana.

É justamente o caso dos autos, pois Araucária faz parte da Região metropolitana de Curitiba.

Cumpridos os requisitos necessários, deve-se ser reconhecida a equiparação salarial entre recorrente e paradigma.

Diante do exposto, requer a reforma da sentença para determinar a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial.

DO PEDIDO

Assim sendo, requer seja conhecido e provido o presente recurso, para determinar a reforma da sentença e a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais, tudo conforme fundamentação.

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

Observe que o advogado assina a peça em dois momentos: folha de interposição e folha de razões recursais. No entanto, o TST tem o seguinte entendimento:

> OJ-SDI1-120 RECURSO. ASSINATURA DA PETIÇÃO OU DAS RAZÕES RECURSAIS. VALIDADE.
>
> O recurso sem assinatura será tido por inexistente. Será considerado válido o apelo assinado, ao menos, na petição de apresentação ou nas razões recursais.

10.3) RECURSO DE REVISTA

Cabimento - artigo 896 da CLT - ver alíneas e parágrafos quando rito sumaríssimo e execução

Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou a Súmula de Jurisprudência Uniforme dessa Corte;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

§ 1o O Recurso de Revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será apresentado ao Presidente do Tribunal recorrido, que poderá recebê-lo ou denegá-lo, fundamentando, em qualquer caso, a decisão.

§ 2o Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 3o Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro I, Título IX, Capítulo I do CPC, não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do Recurso de Revista quando contrariar Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º A divergência apta a ensejar o Recurso de Revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 5º - Estando a decisão recorrida em consonância com enunciado da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, poderá o Ministro Relator, indicando-o, negar seguimento ao Recurso de Revista, aos Embargos, ou ao Agravo de Instrumento. Será denegado seguimento ao Recurso nas hipóteses de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação, cabendo a interposição de Agravo.

§ 6º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República

Quanto ao RR na execução, cite-se ainda a seguinte sumula:

Súmula 266, TST. A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal.

Quanto ao RR no Rito Sumaríssimo:

SUMULA 442 TSTS - PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

Para que reforma ocorra no TST - apelo técnico, não é simples petição: deve ser fundamentado, ou seja, devem ser claramente demonstradas as hipóteses de cabimento.

Ver súmula 126 - não rediscute fatos e provas:

RECURSO. CABIMENTO

Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

Ver súmula 297 - necessidade de prequestionamento:

PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO

I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

Sobre cabimento quanto a divergência jurisprudencial, ver súmulas 296, I; 23, 333, 337:

23 - RECURSO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se conhece de recurso de revista ou de embargos, se a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abranger a todos.

296 - RECURSO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ESPECIFICIDADE

I - A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

II - Não ofende o art. 896 da CLT decisão de Turma que, examinando premissas concretas de especificidade da divergência colacionada no apelo revisional, conclui pelo conhecimento ou desconhecimento do recurso.

333 - RECURSOS DE REVISTA. CONHECIMENTO

Não ensejam recurso de revista decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula nº 337 do TST

COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS (redação do item IV alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e

b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

III - A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, "a", desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos;

IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente:

a) transcreva o trecho divergente;

b) aponte o sítio de onde foi extraído; e

c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

Sobre violação de lei, ver súmula 221:

Súmula nº 221 do TST - RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DE PRECEITO. (cancelado o item II e conferida nova redação na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A admissibilidade do recurso de revista por violação tem como pressuposto a indicação expressa do dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado.

Como já falado na parte em que se tratou dos embargos de declaração, é necessário o prequestionamento a fim de se obter tese explícita sobre a matéria a ser veiculada no recurso de revista. Trata-se de pressuposto específico deste recurso.

Observe-se a OJ 118, que se aplica nas hipóteses de divergência jurisprudencial tão somente:

OJ 118, SDI - 1, TST. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Veja-se que no caso de afronta a lei, a súmula 221, I diz ser necessária, na decisão, a referência à norma legal afrontada.

- ver ainda súmulas do TST - 25, 184, 218, 266, 285;
- OJ SDI 1 - 62, 111, 115,119, 147, 151, 219, 257, 334, 335

A) FOLHA DE INTERPOSIÇÃO com endereçamento ao juízo de origem:

*** indica PRESIDÊNCIA DO TRT DE ORIGEM (art. 896, § 1º da CLT) e número dos autos, não precisa qualificar as partes porque já o foram e CLT não exige isso;

*** citar dispositivo legal de cabimento daquele recurso;

*** falar brevemente de requisitos extrínsecos (tempestividade, preparo, regularidade de representação);
(se for recurso pelo réu, é essencial falar do preparo, sob pena de sua prova não ser corrigida porque o recurso será considerado deserto)

** falar do prequestionamento

*** pedido de intimação da parte contrária para que, querendo, esta apresente contrarrazões

*** pedido de recebimento e remessa para instância superior para processamento e julgamento

*** finalização (termos em que pede deferimento, local e data, advogado e assinatura)

B) NA FOLHA DE RAZÕES DE RECURSO: (não pular folhas no exame da ordem)

*** o endereçamento ao órgão que vai processar e analisar o recurso (TST)

*** indicar novamente origem, partes e número dos autos

*** escrever que se tratam de “razões de recurso de revista” (***
*** pode colocar cumprimentos ao tribunal)

C) PRELIMINAR DO RECURSO:

*** alguma nulidade - indicar ato nulo, fundamentar o motivo de ser nulo e pedir reconhecimento da nulidade e remessa dos autos para origem

** ver OJ 115 da SDI 1 do TST.

> OJ Nº 115 DA SBDI-I RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (alterada em decorrência do inciso II do art. 894 da CLT, incluído pela Lei nº 11.496/2007)
> O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 458 do CPC ou do art. 93, IX, da CF/1988.

D) MÉRITO:

*** recurso ataca o acórdão, devem ser atacados um a um os pontos de que se está recorrendo, sob pena de não conhecimento do recurso - princípio da dialeticidade.

*** Estrutura dos tópicos:

O QUE FOI PEDIDO
O QUE FOI DECIDIDO PELA SENTENÇA E DEPOIS PELO TRT
RAZÕES PARA REFORMA

Ver se a questão dá fundamentos para recorrer, se não der, utilizar aqueles que sejam cabíveis.

E) PEDIDO FINAL

*** conhecimento e provimento, para reforma do acórdão, nos termos da fundamentação,

*** Finalização

Nestes termos,

pede deferimento.

ADVOGADO

QUESTÃO DE RECURSO DE REVISTA RESOLVIDA ABAIXO

Luiz Ximenes ajuizou, contra a empresa Delta Ltda, ação reclamatória, distribuída à 1.ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR, pertencente à 9.ª Região. No processo, o reclamante declarou que manteve vínculo de emprego com a referida empresa de 17/3/2008 a 21/3/2009, tendo exercido a função de caixa operador em filial situada na localidade de Curitiba.

Em seu pedido, o reclamante requereu o pagamento de equiparação salarial, indicando paradigma que laborava na mesma função, no mesmo empregador, na filial de Araucária (cidade da região metropolitana de Curitiba). O juízo rejeitou o pedido de equiparação fundamentando que se tratam de locais diferentes de trabalho, porque não as cidades são diferentes, o que impede a equiparação pretendida. Foi deferida, ainda, a gratuidade da justiça ao reclamante. Apresentou recurso ao TRT e este manteve a decisão do juízo de primeiro grau.

Em face dessa situação hipotética, na condição de advogado(a) contratado(a) pelo autor da ação, considerando que o acórdão foi devidamente prequestionado, redija a peça processual cabível para a defesa de seu cliente, expondo os argumentos legais pertinentes para impugnar a decisão proferida, considerando incabível a hipótese de embargos declaratórios.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, PARANÁ

Autos número ...

LUIZ XIMENES, já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga em face de DELTA LTDA, por seu procurador signatário, vem, com o devido respeito e acatamento, perante Vossa Excelência, com fulcro no artigo 893, III da CLT e 896, a, c da CLT, sem prejuízo dos demais aplicáveis à espécie, interpor

RECURSO DE REVISTA

tendo em vista os termos do acórdão prolatado nos autos, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir relatados.

Quanto aos requisitos extrínsecos, diga-se que o presente recurso é tempestivo, eis que protocolado dentro do prazo legal de oito dias previsto.

O procurador signatário possui poderes conforme procuração de folhas ___ e o preparo é desnecessário, uma vez que foram concedidos ao autor os benefícios da gratuidade da justiça.

Finalmente, ressalte-se que a matéria veiculada neste recurso está devidamente prequestionada, conforme súmula 297 do TST.

Requer seja intimada a parte contrária nos termos do artigo 900 da Consolidação das Leis do Trabalho para que, querendo, apresente suas razões de resposta ao presente recurso.

Finalmente, requer seja recebido a presente medida recursal, sendo determinada sua remessa para o Tribunal Superior do Trabalho, para processamento e julgamento

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

EGRÉGIO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Autos número ...

Recorrente: Luiz Ximenes

Recorrida: Delta Ltda

RAZÕES DE RECURSO DE REVISTA

Em que pesem as razões do respeitável acórdão, este não deve prevalecer, eis que afastada do melhor entendimento sobre o tema, conforme a seguir argumentado.

DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Na peça vestibular, o recorrente requereu o pagamento de equiparação salarial, indicando como paradigma outro empregado que laborava na mesma função e para o mesmo empregador. O paradigma indicado, ainda, laborava na filial de Araucária, cidade

integrante da região metropolitana de Curitiba, cidade esta na qual o recorrente sempre trabalhou. O juízo monocrático rejeitou o pedido de equiparação, fundamentando que as localidades de trabalho são cidades diferentes. O E. TRT da 9ª Região manteve tal decisão monocrática, pelos mesmos fundamentos

Não deve prosperar tal entendimento.

Com efeito, o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho menciona que um dos requisitos para o direito à equiparação salarial é o labor na mesma localidade. Não obstante, tal dispositivo legal não define o que seria esta mesma localidade a que se refere.

Diante disso, o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 6, inciso X, definiu que a CLT refere-se ao mesmo município, ou a municípios distintos que façam parte da mesma região metropolitana.

É justamente o caso dos autos, pois Araucária faz parte da Região metropolitana de Curitiba, o que é incontroverso.

Assim, resta clara a afronta ao artigo da CLT mencionado, assim como afrontada a Súmula desta colenda Corte Superior.

Merece conhecimento e provimento, portanto, a presente medida recursal, tendo em vista o disposto no artigo 896, alíneas a, c da CLT.

Cumpridos os requisitos necessários, portanto, deve-se ser reconhecida afronta à lei e súmula mencionadas, deferindo-se a equiparação salarial entre recorrente e paradigma.

Diante do exposto, requer a reforma do respeitável acórdão regional para determinar a condenação da recorrida ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial.

PEDIDO

Assim sendo, requer seja conhecido e provido o presente recurso, para determinar a reforma da sentença e a condenação da recorrida ao pagamento de diferenças salariais, tudo conforme fundamentação.

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número

10.3) EMBARGOS

As hipóteses de cabimento do recurso de Embargos estão abaixo disciplinadas.

Art. 894, CLT. No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de 8 dias: I - de decisão não unânime de julgamento que:

a) conciliar, julgar ou homologar conciliação em dissídios coletivos que excedam a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever as sentenças normativas do Tribunal Superior do Trabalho, nos casos previstos em lei; e

b) (vetado)

II - das DECISÕES DAS TURMAS que divergirem entre si, ou das decisões proferidas pela SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS, salvo se a decisão recorrida estiver em consonância com SÚMULA ou ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL do Tribunal Superior do Trabalho ou do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

Art. 3º, Lei 7701/88. Compete à Seção de Dissídios Individuais julgar: I - originariamente:

a) as ações rescisórias propostas contra decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e suas próprias, inclusive as anteriores à especialização em seções; e

b) os mandados de segurança de sua competência originária, na forma da lei. II - em única instância:

a) os agravos regimentais interpostos em dissídios individuais; e

b) os conflitos de competência entre Tribunais Regionais e aqueles que envolvem Juízes de Direito investidos da jurisdição trabalhista e Juntas de Conciliação e Julgamento em processos de dissídio individual.

III - em última instância:

a) os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária;

b) os embargos das decisões das Turmas que divergirem entre si, ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais;

c) os agravos regimentais de despachos denegatórios dos Presidentes das Turmas, em matéria de embargos, na forma estabelecida no Regimento Interno;

d) os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos;

e) as suspeições argüidas contra o Presidente e demais Ministros que integram a seção, nos feitos pendentes de julgamento; e

f) os agravos de instrumento interpostos contra despacho denegatório de recurso ordinário em processo de sua competência.

Ver a redação das súmulas 23, 126, 184, 221, I, 296, I, 297, 337 e da OJ 219 da SDI1.

Quanto ao recurso de Embargos no Rito Sumaríssimo e na fase de Execução:

OJ-SDI1-405 EMBARGOS. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONHECIMENTO. RECURSO INTERPOSTO APÓS VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 22.06.2007, QUE CONFERIU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894, II, DA CLT. (DEJT Divulgado em 16, 17 e 20.09.2010)

Em causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, em que pese a limitação imposta no art. 896, § 6º, da CLT à interposição de recurso de revista, admite-se os embargos interpostos na vigência da Lei nº 11.496, de 22.06.2007, que conferiu nova redação ao art. 894 da CLT, quando demonstrada a divergência jurisprudencial entre Turmas do TST, fundada em interpretações diversas acerca da aplicação de mesmo dispositivo constitucional ou de matéria sumulada.

SUM-433 EMBARGOS. ADMISSIBILIDADE. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. ACÓRDÃO DE TURMA PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 26.06.2007. DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO DE DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012. A admissibilidade do recurso de embargos contra acórdão de Turma em Recurso de Revista em fase de execução, publicado na vigência da Lei nº 11.496, de 26.06.2007, condiciona-se à demonstração de divergência jurisprudencial entre Turmas ou destas e a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em relação à interpretação de dispositivo constitucional.

ESTRUTURA:

A) FOLHA DE INTERPOSIÇÃO com endereçamento ao juízo de origem:

*** indica PRESIDÊNCIA DA TURMA DO TST e número dos autos, não precisa qualificar as partes porque já o foram e CLT não exige isso;

*** citar dispositivo legal de cabimento daquele recurso, art. 894 da CLT;

*** falar brevemente de requisitos extrínsecos (tempestividade, preparo, regularidade de representação);
(se for recurso pelo réu, é essencial falar do preparo, sob pena de sua prova não ser corrigida porque o recurso será considerado deserto)

** falar do prequestionamento

*** pedido de intimação da parte contrária para que, querendo, esta apresente contrarrazões

*** pedido de recebimento e remessa para Seção de Dissídios Individuais processamento e julgamento

*** finalização (termos em que pede deferimento, local e data, advogado e assinatura)

B) NA FOLHA DE RAZÕES DE RECURSO: (não pular folhas no exame da ordem)

*** o endereçamento ao órgão que vai processar e analisar o recurso (SDI ou SDC do TST), ver lei 7701/88

*** indicar novamente origem, partes e número dos autos

*** escrever que se tratam de “razões de recurso de embargos” (***
*** pode colocar cumprimentos ao tribunal)

C) PRELIMINAR DO RECURSO:

*** alguma nulidade - indicar ato nulo, fundamentar o motivo de ser nulo e pedir reconhecimento da nulidade e remessa dos autos para origem

D) MÉRITO:

*** recurso ataca o acórdão de turma do TST, devem ser atacados um a um os pontos de que se está recorrendo, sob pena de não conhecimento do recurso - princípio da dialeticidade.

*** Estrutura dos tópicos:

O QUE FOI DECIDIDO PELO TST
SE AFRONTA SÚMULA (TST E STF), OJ, diverge de decisão de outra turma e de acórdão da SDI
RAZÕES PARA REFORMA

Ver se a questão dá fundamentos para recorrer, se não der, utilizar aqueles que sejam cabíveis.

E) PEDIDO FINAL

*** conhecimento e provimento, para reforma do acórdão, nos termos da fundamentação,

*** Finalização
Nestes termos,
pede deferimento.
Local e data.
ADVOGADO
OAB/número...

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR MINISTRO PRESIDENTE DA ___ TURMA DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.
Autos número...

EMBARGANTE, já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga com EMBARGADO, também já qualificado, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado abaixo assinado, com fulcro nos artigos 893, I e 894, II da CLT, opor:

EMBARGOS

tendo em vista os termos do acórdão prolatado nos autos, pelas razões a seguir.

O presente recurso é tempestivo, tendo em vista que a interposição ocorreu dentro do prazo oito dias.

Ver questão do preparo.

A matéria está prequestionada, tendo sido respeitada a hipótese da Súmula 297 do TST.

O advogado signatário está devidamente constituído nos autos.

Requer a intimação da parte contrária para que apresente, querendo contrarrazões, nos termos do art. 900 da CLT.

Por fim, requer o recebimento do presente recurso, com a remessa à Colenda Seção de Dissídios Individuais do TST.

Nesses Termos,

Pede deferimento.

Local e Data.

ADVOGADO

OAB/número...

À SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

Embargante

Embargado

Autos nº

Origem

RAZÕES DOS EMBARGOS

PRELIMINAR

MÉRITO

Verificar a hipótese, se contraria súmula, OJ, etc e pedir a reforma

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do exposto, requer seja conhecido e provido o presente recurso de Embargos, reformando-se o acórdão nos pontos atacados.

Nesses Termos,
Pede deferimento.
Local e Data.
ADVOGADO
OAB/número...

10.4) AGRAVO DE INSTRUMENTO

O agrava de instrumento tem como objetivo destrancar recursos no Processo do Trabalho.

Art. 897, CLT. Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:
a) de petição, das decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções;
b) de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos.

§ 1º. O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.

§ 2º. O agravo de instrumento interposto contra o despacho que não receber agravo de petição não suspende a execução da sentença.

§ 3º. Na hipótese da alínea a deste artigo, o agravo será julgado pelo próprio Tribunal, presidido pela autoridade, salvo se tratar de decisão de decisão de Juiz do Trabalho de 1ª Instância ou do Juiz de Direito, quando o julgamento competirá a uma das Turmas do Tribunal Regional a que estiver subordinado o prolator da sentença, observado o disposto no Art. 679 desta Consolidação, a quem este remeterá as peças necessárias para o exame da matéria controvertida, em autos apartados, ou nos próprios autos, se tiver sido determinada a extração de carta de sentença.

§ 4º. Na hipótese da alínea b deste artigo, o agravo será julgado pelo Tribunal que seria competente para conhecer o recurso cuja interposição foi denegada.

§ 5º. Sob pena de não conhecimento, as partes promoverão a formação do instrumento do agravo de modo a possibilitar, caso provido, o imediato julgamento do recurso denegado, instruindo a petição de interposição:
I - obrigatoriamente, com cópias da decisão agravada, da certidão da respectiva intimação, das procurações outorgadas aos advogados do agravante e do agravado, da petição inicial, da contestação, da decisão originária, da comprovação do depósito recursal e do recolhimento das custas;
II - facultativamente, com outras peças que o agravante reputar úteis ao deslinde da matéria de mérito controvertida.

§ 6º. O agravado será intimado para oferecer resposta ao agravo e ao recurso principal, instruindo-a com as peças que considerar necessárias ao julgamento de ambos os recursos.

§ 7º. Provido o agravo, a Turma deliberará sobre o julgamento do recurso principal, observando-se, se for o caso, daí em diante, o procedimento relativo a esse recurso.

§ 8º. Quando o agravo de petição versar apenas sobre as contribuições sociais, o juiz da execução determinará a extração de cópias das peças necessárias, que serão autuadas em apartado, conforme dispõe o § 3º, parte final, e remetidas à instância superior para apreciação, após contraminuta.

A peça será dirigida ao juiz que prolatou o despacho denegando seguimento, processamento de recurso.

O prazo é de oito dias.

O juiz poderá reformar a decisão, logo o agravo de instrumento admite juízo de retratação.

Caso o juiz mantenha a decisão e conheça o agravo, a outra parte (o agravado) será intimada para apresentar resposta ao agravo (contraminuta) e ao recurso principal (contrarrazões), no prazo de 8 dias.

Provido o agravo, o Juízo ad quem deliberará sobre o julgamento do recurso principal (art. 897, § 7º, CLT). Logo, se o agravo não for provido, o recurso principal restará prejudicado.

Veja as peças necessárias à formação do instrumento, de acordo com art. 897, § 5º da CLT. TEM DEPÓSITO RECURSAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO.

Observem-se as seguintes súmulas do TST:

Súmula 218, TST. É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

SUM-353 EMBARGOS. AGRAVO. CABIMENTO

Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo:

a) da decisão que não conhece de agravo de instrumento ou de agravo pela ausência de pressupostos extrínsecos;

b) da decisão que nega provimento a agravo contra decisão monocrática do Relator, em que se proclamou a ausência de pressupostos extrínsecos de agravo de instrumento;

c) para revisão dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista, cuja ausência haja sido declarada originariamente pela Turma no julgamento do agravo;

d) para impugnar o conhecimento de agravo de instrumento;

e) para impugnar a imposição de multas previstas no art. 538, parágrafo único, do CPC, ou no art. 557, § 2º, do CPC.

f) contra decisão de Turma proferida em Agravo interposto de decisão monocrática do relator, baseada no art. 557, § 1º-A, do CPC.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA .... VARA DO TRABALHO DE ... (pode ser TRT também)

Autos número ...

AGRAVANTE, já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga com AGRAVADO, também já qualificado, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado adiante assinado, com fulcro nos artigos 893, IV e 897, "b" ambos da CLT, interpor:

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Em relação aos termos do despacho que denegou seguimento ao Recurso Ordinário interposto, nos termos a seguir.

Encontram-se presentes as seguintes peças do translado, conforme exige o art. 897, § 5º da CLT, quais sejam:

- Decisão agravada
- Certidão de intimação
- Procurações de ambas as partes
- Petição inicial
- Contestação
- Decisão originária
- Guia deposito recursal
- Comprovante recolhimento das custas.

Quanto à tempestividade...

Quanto ao preparo...

Quanto à regularidade de representação...

Requer a retratação deste respeitável Juízo.

Sucessivamente, requer a intimação do agravado para apresentar a contraminuta ao AI e as contrarrazões ao RO, nos moldes do artigo 897, §6º da CLT.

Posteriormente, requer seja determinada a remessa ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho.

Nestes Termos,

Pede Deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA _____ REGIÃO.

Agravante

Agravado

Autos nº

MINUTA DE AGRAVO DE INSTRUMENTO

DO EQUÍVOCO DO DESPACHO QUE DENEGOU SEGUIMENTO

fato

fundamento

pedido

(falar do despacho, porque ele não deve ser mantido e pedir seja provido o agravo para determinar o processamento do Recurso Ordinário.

PEDIDO

Diante de todo o exposto, requer seja conhecido e provido o presente agravo de instrumento, determinando-se o recebimento e o processamento do Recurso Ordinário.

Nestes Termos,

Pede Deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

11) EMBARGOS À EXECUÇÃO E IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO

Previsão legal está no art.884 da CLT:

Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exeqüente para impugnação.
§ 1º - A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da divida.
§ 2º - Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.
§ 3º - Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exeqüente igual direito e no mesmo prazo.
§ 4o Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário.
§ 5o Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal

- EMBARGOS À EXECUÇÃO - manifestação do executado

- IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO - manifestação do exequente

- prazo de 5 dias

- necessidade de garantia do juízo

- petição dirigida ao juízo da execução

- outra parte intimada para resposta, quando então poderá também impugnar a liquidação - medida denominada de impugnação à sentença de liquidação

- estas medidas correm nos próprios autos de execução, por isso NÃO TEM VALOR DA CAUSA NA PETIÇÃO DE EMBARGOS

ESTRUTURA DA PEÇA

A) ENDEREÇAMENTO

Ao juízo da execução, Vara do Trabalho.

B) QUALIFICAÇÃO DAS PARTES

(desnecessária porque partes já qualificadas - autor e réu - exeqüente e executado)

C) ITEM FALANDO DA GARANTIA DO JUÍZO E DA TEMPESTIVIDADE

D) ITEM EM SEPARADO PARA CADA ASSUNTO A SER VEICULADO NOS EMBARGOS - importante a questão de cálculos

E) PEDIDO

Conhecimento e provimento

Artigo da CLT importante para este caso:

Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exeqüenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

§ 1º - Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal.(Incluído pela Lei nº 8.432, 11.6.1992)

(...)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ... VARA DO TRABALHO DE ...
Autos nº ...

EMBARGANTE (executado), já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga com EMBARGADO (exequente), também já qualificado, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, através de seu advogado signatário, com fulcro no artigo 884 da CLT, opor:

EMBARGOS À EXECUÇÃO

pelos motivos a seguir expostos:

GARANTIA DO JUÍZO

Conforme guia de depósito anexa, a execução encontra-se garantida, eis que depositado todo o valor devido nos autos.

(tem que ver o que a questão traz de informação sobre isso)

TEMPESTIVIDADE

O juízo foi garantido no dia.... Assim, os presentes embargos são tempestivos, pois respeitado o prazo de cinco dias a contar da garantia do juízo, nos termos do art. 884 da CLT.

MÉRITO

(ver hipótese da questão)

Fato (o que a decisão deferiu)

Fundamento (o que foi calculado)

pedido

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do exposto, requer sejam conhecidos e providos os presentes Embargos à Execução, para que se promovam as reformas necessárias na conta homologada.

Nestes Termos,

Pede Deferimento.

Local e data

ADVOGADO
OAB/número...

Para a impugnação à sentença de liquidação a estrutura é a mesma, mas deve ser dito que o juízo foi garantido pelo executado!!! Lembre-se que esta medida é apresentada pelo exeqüente.

12) AGRAVO DE PETIÇÃO

Hipótese de cabimento: artigo 897, a da CLT

Art. 897 - Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:

a) de petição, das decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções;
(...)
§ 1º - O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.
(...)
§ 3o Na hipótese da alínea a deste artigo, o agravo será julgado pelo próprio tribunal, presidido pela autoridade recorrida, salvo se se tratar de decisão de Juiz do Trabalho de 1ª Instância ou de Juiz de Direito, quando o julgamento competirá a uma das Turmas do Tribunal Regional a que estiver subordinado o prolator da sentença, observado o disposto no art. 679, a quem este remeterá as peças necessárias para o exame da matéria controvertida, em autos apartados, ou nos próprios autos, se tiver sido determinada a extração de carta de sentença.
(...)
§ 8o Quando o agravo de petição versar apenas sobre as contribuições sociais, o juiz da execução determinará a extração de cópias das peças necessárias, que serão autuadas em apartado, conforme dispõe o § 3o, parte final, e remetidas à instância superior para apreciação, após contraminuta.

Há requisito importante: juízo garantido e delimitação de matéria e valores.

Súmula 416 do TST. Devendo o agravo de petição delimitar justificadamente a matéria e os valores objeto de discordância, não fere direito líquido e certo o prosseguimento da execução quanto aos tópicos e valores não especificados no agravo.

Se o agravo de petição versar única e exclusivamente sobre matéria de direito, então não precisa esta delimitação.

O objetivo desta delimitação é que a execução continue sendo processada em relação à parte incontroversa dos valores.

ESTRUTURA DA PEÇA:

A) Folha de interposição com endereçamento ao juízo de origem:

*** indica Vara do Trabalho e número dos autos, não precisa qualificar as partes porque já o foram e CLT não exige isso;

*** citar dispositivo legal de cabimento daquele recurso;

*** falar brevemente de requisitos extrínsecos (tempestividade, garantia do juízo, custas);

** Delimitar matéria e valores: Muito importante, sob pena de não conhecimento do recurso!!! Exceto no caso de matéria de direito.

*** pedido de intimação da parte contrária para que, querendo, esta apresente contraminuta;

*** pedido de recebimento e remessa para instância superior para processamento e julgamento;

*** finalização (termos em que pede deferimento, local e data, advogado e assinatura)

B) Na outra folha: (não pular folhas no exame da ordem)

*** o endereçamento ao órgão que vai processar e analisar o recurso (TRT)

*** indicar novamente vara do trabalho, partes e número dos autos

*** escrever que se tratam de “razões de agravo de petição”

(*** *** pode colocar cumprimentos ao tribunal)

C) Mérito:

*** recurso ataca a sentença de embargos à execução/ impugnação à sentença de liquidação;

*** Estrutura dos tópico: o que foi pedido nos embargos (à execução; de terceiro) - o que foi (in)deferido - razões para reforma

Ver se a questão dá fundamentos para recorrer, se não der, utilizar aqueles que sejam cabíveis.

Se autor: ver o que não foi deferido.

Se réu: ver o que foi deferido.

D) Pedido final

*** conhecimento e provimento, para reforma da sentença, nos termos da fundamentação,

*** Finalização

Nestes termos,
pede deferimento
Local e data.
ADVOGADO
OAB/número...

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ... VARA DO TRABALHO DE ...

Autos número...

AGRAVANTE, já qualificado nos autos em epígrafe, em que litiga com AGRAVADO, também já qualificado, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado adiante assinado, com fulcro nos artigos 893, IV e 897, alínea “a” da CLT, interpor

AGRAVO DE PETIÇÃO

tendo em vista os termos da sentença prolatada nos autos, pelas razões a seguir declinadas.

Quanto aos requisitos extrínsecos, diga-se que o presente recurso é tempestivo, eis que protocolado dentro do prazo legal de oito dias.

O procurador signatário possui poderes conforme procuração de folhas ... e o juízo está garantido.

As custas ...

Quanto à delimitação de matérias e valores, o agravante informa que o recurso versa sobre... que correspondem a R$ ...

Requer seja intimada a parte contrária nos termos do artigo 900 da Consolidação das Leis do Trabalho para que, querendo, apresente suas razões de resposta ao presente recurso.

Finalmente, requer seja recebido a presente medida recursal, sendo determinada sua remessa para instância superior, para processamento e julgamento

Nestes Termos,

Pede deferimento.

Local e Data.

ADVOGADO

EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA ____ REGIÃO

Autos número: ...

Agravante...

Agravado...

MINUTA DO AGRAVO DE PETIÇÃO

PRELIMINAR

PREJUDICIAIS DE MÉRITO

Pode ser prescrição intercorrente (Súmula 114 do TST e Súmula 327 do STF)

MÉRITO

Fato

Fundamento

Pedido

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do exposto, requer seja conhecido e provido o presente agravo de petição, para reforma da sentença, nos termos da fundamentação.

Nestes Termos,

Pede Deferimento,

Local e Data

ADVOGADO

OAB/número...

13) EMBARGOS DE TERCEIRO

- procedimento a partir do artigo 1046 do CPC

Art. 1046. Quem, não sendo parte no processo, sofrer turbação ou esbulho na posse de seus bens por ato de apreensão judicial, em casos como o de penhora, depósito, arresto, seqüestro, alienação judicial, arrecadação, arrolamento, inventário, partilha, poderá requerer lhe sejam manutenidos ou restituídos por meio de embargos.
§ 1º Os embargos podem ser de terceiro senhor e possuidor, ou apenas possuidor.
§ 2º Equipara-se a terceiro a parte que, posto figure no processo, defende bens que, pelo título de sua aquisição ou pela qualidade em que os possuir, não podem ser atingidos pela apreensão judicial.
§ 3º Considera-se também terceiro o cônjuge quando defende a posse de bens dotais, próprios, reservados ou de sua meação.

Art. 1047. Admitem-se ainda embargos de terceiro:
I - para a defesa da posse, quando, nas ações de divisão ou de demarcação, for o imóvel sujeito a atos materiais, preparatórios ou definitivos, da partilha ou da fixação de rumos;
II - para o credor com garantia real obstar alienação judicial do objeto da hipoteca, penhor ou anticrese.

Art. 1048. Os embargos podem ser opostos a qualquer tempo no processo de conhecimento enquanto não transitada em julgado a sentença, e, no processo de execução, até 5 (cinco) dias depois da arrematação, adjudicação ou remição, mas sempre antes da assinatura da respectiva carta.

Art. 1049. Os embargos serão distribuídos por dependência e correrão em autos distintos perante o mesmo juiz que ordenou a apreensão.

Art. 1050. O embargante, em petição elaborada com observância do disposto no artigo 282, fará a prova sumária de sua posse e a qualidade de terceiro, oferecendo documentos e rol de testemunhas.
§ 1º É facultada a prova da posse em audiência preliminar designada pelo juiz.
§ 2º O possuidor direto pode alegar, com a sua posse, domínio alheio.
§ 3º A citação será pessoal, se o embargado não tiver procurador constituído nos autos da ação principal.

Art. 1051. Julgando suficientemente provada a posse, o juiz deferirá liminarmente os embargos e ordenará a expedição de mandado de manutenção ou de restituição em

favor do embargante, que só receberá os bens depois de prestar caução de os devolver com seus rendimentos, caso sejam a final declarados improcedentes

Art. 1052. Quando os embargos versarem sobre todos os bens, determinará o juiz a suspensão do curso do processo principal; versando sobre alguns deles, prosseguirá o processo principal somente quanto aos bens não embargados.

Art. 1053. Os embargos poderão ser contestados no prazo de 10 (dez) dias, findo o qual proceder-se-á de acordo com o disposto no artigo 803.

Art. 1054. Contra os embargos do credor com garantia real, somente poderá o embargado alegar que:
Doutrina Vinculada
I - o devedor comum é insolvente;
II - o título é nulo ou não obriga a terceiro;
III - outra é a coisa dada em garantia.

- pedir distribuição por dependência

- suspensão da execução em relação ao bem

Cuidado, finalmente, com o disposto na súmula 419 do TST:

SUM-419 COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO POR CARTA. EMBARGOS DE TERCEIRO. JUÍZO DEPRECANTE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecante ou no juízo deprecado, mas a competência para julgá-los é do juízo deprecante, salvo se versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens, praticados pelo juízo deprecado, em que a competência será deste último. (ex-OJ nº 114 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

ESTRUTURA DA PEÇA

A) ENDEREÇAMENTO

B) QUALIFICAÇÃO DAS PARTES
(mesmo esquema de petição inicial)

C) ITEM NARRANDO OS FATOS

D) ITEM FALANDO DO CABIMENTO DOS EMBARGOS E FUNDAMENTOS PARA CANCELAMENTO, LEVANTAMENTO DA PENHORA, POR EXEMPLO

E) PEDIDO
- distribuição por dependência
- suspensão da execução em relação ao bem objeto dos embargos de terceiro - cancelamento/levantamento da penhora

F) REQUERIMENTOS FINAIS (notificação, provas e procedência) E FECHAMENTO

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ... VARA DO TRABALHO DE ...

Distribuição por dependência aos autos nº...

EMBARGANTE, (fazer a qualificação como na petição inicial), vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu advogado que ao final assina (procuração em anexo), com escritório profissional no endereço rua..., número..., bairro..., cidade..., estado... CEP..., com fulcro nos artigos 1046 a 1054 do CPC c/c o artigo 769 da CLT, propor:

EMBARGOS DE TERCEIRO

em face de EXEQUENTE, (fazer a qualificação como na petição inicial); e EXECUTADO, (fazer a qualificação como na petição inicial), pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

FATOS

Narrar como ocorreu a penhora

REQUISITOS ESPECIAIS

DISTRIBUIÇÃO POR DEPENDÊNCIA

Nos termos do art. 1049 do CPC, requer seja deferida a tramitação por dependência perante o mesmo juízo que ordenou a apreensão do bem.

TEMPESTIVIDADE

A presente ação é tempestiva, pois observado o prazo legal de 5 dias contados a partir adjudicação, arrematação ou remição, de acordo com o art. 1048 do CPC.

LEGITIMIDADE

O embargante é parte legítima, pois não é parte no processo em que originada a ordem de apreensão do bem, tudo nos termos do art. 1046 do CPC.

DA SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO

De acordo com o art. 1052 do CPC, requer a suspensão do curso do processo principal em relação ao bem objeto dos presentes embargos.

MÉRITO

Descrever fundamentos

Ante a exposição, requer a desconstituição da penhora realizada.

LIMINAR

Nos termos do art. 1051 do CPC, requer o deferimento liminar, determinando-se a expedição de mandado de restituição em favor do embargante, pois preenchidos os requisitos do art. 1050 do CPC, ou seja, estão comprovadas a posse e a construção judicial.

PEDIDOS

Diante do exposto, requer:

a) seja deferida liminar, conforme o artigo 1051 do CPC, expedindo-se o mandado de restituição do bem em favor do embargante;

b) seja determinada a suspensão do curso do processo principal até o julgamento final da presente medida, de acordo com o art. 1052 do CPC;

c) a confirmação a liminar concedida, determinando-se em definitivo a restituição da posse do bem penhorado ao embargante, sendo desconstituída a penhora realizada.

REQUERIMENTOS FINAIS

Requer a citação dos embargados para, querendo, contestar a presente ação no prazo de 10 dias, conforme estabelece o art. 1053 do CPC.

Protesta pela produção de todos os meios de prova em direito admitidas, em especial a prova documental e testemunhal.

Por fim, requer a procedência integral do feito.

Atribui-se à causa o valor de R$ ...

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data

ADVOGADO
OAB/número...

14) INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

- Finalidade da ação: dispensa por justa causa de determinados empregados detentores de garantia de estabilidade no emprego.

- Hipóteses legais de cabimento:

- estável decenal (art. 492 CLT)
- dirigente sindical (art. 494 c/c 853 CLT e Súm. 379 TST e Súm. 197 STF
- empregados eleitos membro CCP no âmbito das empresas (art.625-B, § 1º CLT)
- membros do Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, § 7º, Lei 8213/91)
- membros do Conselho Curador do FGTS (art. 3º, §9º, Lei 8036/90)
- empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas (art. 55 lei 5764/71)

- Prazo para propositura da ação: 30 dias, a contar da suspensão do empregado (prazo decadencial - art. 853 CLT) (OJ 137 SDI-II TST)

> Art. 853. Para a instauração de inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado.

> OJ-SDI2-137 MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ART. 494 DA CLT. APLICÁVEL.
> Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, "caput" e parágrafo único, da CLT.

> SUM-62 ABANDONO DE EMPREGO
> O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

- Formalidade: - por escrito (art. 853 CLT)
  - nomenclatura das partes:

- autor: REQUERENTE (empregador)
- réu: REQUERIDO (empregado estável)

-até 6 testemunhas para cada parte (art. 821 CLT)

- Competência funcional: Vara do Trabalho (art. 854 CLT) ou Juízo de Direito (art. 112 CF/88)

- Extinção do contrato/ efeitos: Empregado suspenso: contrato de trabalho considerado extinto desde a época da suspensão, operando a sentença que reconhecer a justa causa efeitos retroativos (ex tunc) - art. 855 CLT

ESTRUTURA:

A) ENDEREÇAMENTO (competência: Vara do Trabalho/Juízo de Direito)

B) QUALIFICAÇÃO DO REQUERENTE (o autor/requerente é o empregador) e INDICAÇÃO DO ADVOGADO E CORRESPONDENTE ENDEREÇO PARA RECEBIMENTO DAS NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES (não invente dados)

C) NOME DA PEÇA EM DESTAQUE (com a respectiva fundamentação legal: art. 494 e 853 da CLT)

D) QUALIFICAÇÃO DO REQUERIDO (o requerido é o empregado: não invente dados)

E) FATOS e FUNDAMENTOS (exposição lógica: demonstrar qual a estabilidadegarantida ao empregado e a falta grave a ser apurada no inquérito, justificadora do rompimento do contrato, por justa causa, pelo juiz)

F) PEDIDOS (decisão judicial que reconheça a prática da falta grave e declare o fim da estabilidade e a consequente extinção do contrato de trabalho)

G) ENCERRAMENTO

H) VALOR DA CAUSA (colocar R$...)

I) LOCAL, DATA E ASSINATURA DO ADVOGADO (não invente dados)

Caso hipotético:

TÍCIO, brasileiro, casado, torneiro mecânico, portador da CTPS nº 1234, residente na Rua da Amargura, nº 171, Cascadura, Rio de Janeiro, RJ, prestou serviços desde de 15.10.2005 para a Indústria Alfa Ltda, localizada na Rua da Portela, nº 300, Madureira, Rio de Janeiro, RJ. Em 11.11.2009 foi eleito dirigente sindical de sua categoria profissional, sem contudo se afastar de suas funções na Indústria Alfa. Ocorre que, em 07.08.2010, João, discutiu e agrediu fisicamente, com socos e pontapés, um colega de trabalho. O fato foi presenciado por todos os outros empregados do setor e, registrada a ocorrência e instaurado inquérito policial na Delegacia de Polícia do bairro.

Diante do ocorrido, na qualidade de advogado contratado pela empresa Alfa Metalurgia Ltda, elabore a medida judicial cabível necessária para a dispensa por justa causa de Tício.

Sugestão de resposta:

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

INDÚSTRIA ALFA LTDA, pessoa jurídica, inscrita no CNPJ sob nº ...., com sede na Rua da Portela, nº 300, Madureira, Rio de Janeiro, RJ, CEP...., vem, por seu advogado abaixo assinado, com escritório na Rua .... nº ...., com fulcro nos artigos 494 c/c 853 da CLT, propor a presente

AÇÃO DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

em face de TÍCIO, brasileiro, casado, torneiro mecânico, portador da CTPS nº 1234, residente na Rua da Amargura, nº 171, Cascadura, Rio de Janeiro, RJ, CEP ..., pelos motivos de fato e de direito que passa a expor:

DOS FATOS

A requerente contratou o requerido, Tício, como seu empregado no dia 15.10.2005, na função de torneiro mecânico.

Em 11.11.2009 o requerido foi eleito dirigente sindical de sua categoria profissional, sem contudo se afastar de suas funções na empresa Alfa.

Ocorre que, em 07.08.2010, Tício discutiu com um de seus colegas de trabalho e o agrediu fisicamente com socos e pontapés. O fato foi presenciado por todos os outros

empregados do setor e, registrada a ocorrência e instaurado inquérito policial na Delegacia de Polícia do bairro.

Diante da falta grave praticada por Tício, não restou outra alternativa à requerente a não ser suspendê-lo imediatamente e ajuizar a presente ação trabalhista, com vistas a demonstrar a prática do ilícito penal, consubstanciada por lesões corporais. Diga-se que foi respeitado o prazo de 30 dias da suspensão, conforme artigo 853 da CLT.

DO DIREITO

O empregado eleito dirigente sindical, consoante disposto no art. 8º, VIII da CRFB/88, instrumentalizada pelo artigo 543, § 3º, da CLT, possui garantida sua estabilidade no emprego desde o registro da sua candidatura e, se eleito, até 1 ano após o término do seu mandato, salvo cometimento de uma falta grave, devidamente apurada nos termos da lei.

Assim sendo, em atenção às normas constitucional e infraconstitucional supramencionadas, mister ressaltar que, uma vez estável, o empregado eleito dirigente sindical, durante a vigência de sua garantia de emprego, somente poderá ser dispensado por falta grave devidamente apurada nos termos da lei, ou seja, em uma Ação de Inquérito para apuração de Falta Grave. Inteligência consagrada na Súmula 379 do TST e 197 do STF.

Diante do exposto, sendo certo que, Tício foi eleito dirigente sindical de sua categoria em 11.11.2009, podemos concluir que era portador de estabilidade no emprego, garantida ao dirigente sindical, ao ofender fisicamente o seu colega de trabalho, em 07/08/2010. Portanto, necessária a apuração judicial da falta grave praticada mediante a presente Ação.

No caso em apreço, resta evidenciado que Tício, ora requerido, ao ofender fisicamente com socos e pontapés seu colega de trabalho, praticou a falta grave capitulada no artigo 482, “j” da CLT, fato este presenciado por testemunhas e devidamente registrado na Delegacia de Polícia, conforme documentação em anexo.

Demonstrada, pois, a falta grave praticada, não restou outra alternativa à empresa, senão suspender o requerido e promover o presente inquérito para apuração de falta grave, objetivando a resolução de seu contrato de trabalho.

DO PEDIDO

Isto posto, requer:

a) a procedência do pedido contido na presente Ação de Inquérito para Apuração de Falta Grave, com a conseqüente resolução do contrato de trabalho do requerido, com a data retroativa à suspensão contratual ocorrida em 07.08.2010, em face da falta cometida (art. 482, “j” da CLT);

b) a notificação do requerido para, querendo, em audiência a ser designada por este juízo, apresentar defesa sob as penas da lei.

Protesta pela produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial, prova testemunhal e documental.

Dá-se à causa o valor de R$...

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

15) AÇÃO RESCISÓRIA

- art. 836 CLT

Art. 836. É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuados os casos expressamente previstos neste Título e a ação rescisória, que será admitida na forma do disposto no Capítulo IV do Título IX da Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, sujeita ao depósito prévio de 20% (vinte por cento) do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor.

Parágrafo único. A execução da decisão proferida em ação rescisória far-se-á nos próprios autos da ação que lhe deu origem, e será instruída com o acórdão da rescisória e a respectiva certidão de trânsito em julgado.

- art. 485 e ss do CPC - hipóteses taxativas

Art. 485. A sentença de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando: I - se verificar que foi dada por prevaricação, concussão ou corrupção do juiz;
II - proferida por juiz impedido ou absolutamente incompetente;
III - resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei;
IV - ofender a coisa julgada;
V - violar literal disposição de lei;
Vl - se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada na própria ação rescisória;
Vll - depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava, ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável;
VIII - houver fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação, em que se baseou a sentença;
IX - fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa;
§ 1o Há erro, quando a sentença admitir um fato inexistente, ou quando considerar inexistente um fato efetivamente ocorrido.
§ 2o É indispensável, num como noutro caso, que não tenha havido controvérsia, nem pronunciamento judicial sobre o fato.

Art. 486. Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil.

Art. 487. Tem legitimidade para propor a ação:
I - quem foi parte no processo ou o seu sucessor a título universal ou singular; II -
o terceiro juridicamente interessado;
III - o Ministério Público:
a) se não foi ouvido no processo, em que lhe era obrigatória a intervenção;
b) quando a sentença é o efeito de colusão das partes, a fim de fraudar a lei.

Art. 488. A petição inicial será elaborada com observância dos requisitos essenciais do art. 282, devendo o autor:
I - cumular ao pedido de rescisão, se for o caso, o de novo julgamento da causa;
II - depositar a importância de 5% (cinco por cento) sobre o valor da causa, a título de multa, caso a ação seja, por unanimidade de votos, declarada inadmissível, ou improcedente.
Parágrafo único. Não se aplica o disposto no no II à União, ao Estado, ao Município e ao Ministério Público.

Art. 489. O ajuizamento da ação rescisória não impede o cumprimento da sentença ou acórdão rescindendo, ressalvada a concessão, caso imprescindíveis e sob os pressupostos previstos em lei, de medidas de natureza cautelar ou antecipatória de tutela.

Art. 490. Será indeferida a petição inicial: I -
nos casos previstos no art. 295;
II - quando não efetuado o depósito, exigido pelo art. 488, II.

Art. 491. O relator mandará citar o réu, assinando-lhe prazo nunca inferior a 15 (quinze) dias nem superior a 30 (trinta) para responder aos termos da ação. Findo o prazo com ou sem resposta, observar-se-á no que couber o disposto no Livro I, Título VIII, Capítulos IV e V.

Art. 492. Se os fatos alegados pelas partes dependerem de prova, o relator delegará a competência ao juiz de direito da comarca onde deva ser produzida, fixando prazo de 45 (quarenta e cinco) a 90 (noventa) dias para a devolução dos autos.

Art. 493. Concluída a instrução, será aberta vista, sucessivamente, ao autor e ao réu, pelo prazo de 10 (dez) dias, para razões finais. Em seguida, os autos subirão ao relator, procedendo-se ao julgamento:
I - no Supremo Tribunal Federal e no Superior Tribunal de Justiça, na forma dos seus regimentos internos;

II - nos Estados, conforme dispuser a norma de Organização Judiciária.

Art. 494. Julgando procedente a ação, o tribunal rescindirá a sentença, proferirá, se for o caso, novo julgamento e determinará a restituição do depósito; declarando inadmissível ou improcedente a ação, a importância do depósito reverterá a favor do réu, sem prejuízo do disposto no art. 20.

Art. 495. O direito de propor ação rescisória se extingue em 2 (dois) anos, contados do trânsito em julgado da decisão.

- art. 485 do CPC - hipóteses taxativas:

I - prevaricação (retardar prática de ato), concussão (extorsão de dinheiro) e corrupção (aceitar dinheiro para praticar ou omitir ato)

II - juiz impedido ou absolutamente incompetente - art. 134 CPC impedimento, OJ/SDI II 124 TST

III - dolo da parte vencedora (induzir juiz em erro, intencional, quer prejudicar a parte vencida - prática em detrimento do adversário e prejuízo da parte vencida, ou seja, sentença desfavorável) ou colusão entre as partes (as duas partes agem em conjunto para fraudar terceiro) - ver súmula 403 e OJ/SDI II 94

IV - ofender a coisa julgada - ver súmula 401 TST e OJ/SDI II 132, 123

V - violação literal de lei - literalidade da norma legal - ver súmulas 83, 298, 400, 410 e OJ/SDI II 25, 97, 41 e 112

VI - documento falso, falsidade material (formalidades extrínsecas) ou ideológica (formalidades intrínsecas) - decisão com base apenas ou principalmente naquela prova

VII - documento novo - ignorava-se a existência quando ajuizou ação ou documento superveniente - ver súmula 402 TST

VIII - fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação que basearam a sentença - súmula 404 TST

IX- sentença fundada em erro de fato - erro de percepção do juiz sobre elementos dos autos - ver parágrafos para conceito legal - ver OJ/SDI II 103 e 136 TST

> SÚMULA nº 298
> "Ação rescisória. Violação a disposição de lei. Pronunciamento explícito. (Redação alterada pelo Tribunal pleno na sessão realizada em 6/2/2012)
> I - A conclusão acerca da ocorrência de violação literal a disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.
> II - O pronunciamento explícito exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação, e não, necessariamente, ao dispositivo legal tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada violada haja sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto.
> III - Para efeito de ação rescisória, considera-se pronunciada explicitamente a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.
> IV - A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível, por ausência de pronunciamento explícito.
> V - Não é absoluta a exigência de pronunciamento explícito na ação rescisória, ainda que esta tenha por fundamento violação de dispositivo de lei. Assim, prescindível o pronunciamento explícito quando o vício nasce no próprio julgamento, como se dá com a sentença "extra, citra e ultra petita".

- não esquecer que no Processo do Trabalho ainda cabe quando de homologação de acordo (art. 831, § único da CLT e súmula 259 do TST)!!!

- quanto ao depósito, ver a Instrução Normativa 31, de 27/09/2007, do TST

- dispensa do depósito - gratuidade da justiça, prevista no próprio artigo 836 da CLT - lembrar também do artigo 3º, VII da lei 1060/50, com redação dada pela LC 132/2009

- Cabimento:
* decisão de mérito: ver súmulas 399, 412 e 413 do TST
* termo de conciliação: súmula 259 do TST
* necessidade de trânsito em julgado: súmula 514 STF

- Prazo:

* art. 495 CPC - 2 anos - contagem: do trânsito em julgado *

ver também súmula 100 do TST e OJ-SDI II 12

- Competência:

* TRT ou TST - ver súmula 192 do TST:

192 - AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA E POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 17.11.2008) - Res. 153/2008, DEJT divulgado em 20, 21 e 24.11.2008

I - Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II. (ex-Súmula nº 192 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando argüição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com súmula de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Súmula nº 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 192 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III - Em face do disposto no art. 512 do CPC, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão de Tribunal Regional ou superveniente sentença homologatória de acordo que puser fim ao litígio.

IV - É manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC. (ex-OJ nº 105 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

V - A decisão proferida pela SBDI, em sede de agravo regimental, calcada na Súmula nº 333, substitui acórdão de Turma do TST, porque emite juízo de mérito, comportando, em tese, o corte rescisório.

- Legitimidade:

*art. 487 CPC e súmula 407 TST:

407 - AÇÃO RESCISÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE "AD CAUSAM" PREVISTA NO ART. 487, III, "A" E "B", DO CPC. AS HIPÓTESES SÃO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 83 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

A legitimidade "ad causam" do Ministério Público para propor ação rescisória, ainda que não tenha sido parte no processo que deu origem à decisão rescindenda, não está limitada às alíneas "a" e "b" do inciso III do art. 487 do CPC, uma vez que traduzem hipóteses meramente exemplificativas.

- Revelia e ação rescisória:

SUM-398 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 126 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Na ação rescisória, o que se ataca na ação é a sentença, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim sendo, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (ex-OJ nº 126 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

ESTRUTURA:

A) ENDEREÇAMENTO

B)QUALIFICAÇÃO DO AUTOR e INDICAÇÃO DO ADVOGADO E CORRESPONDENTE ENDEREÇO PARA RECEBIMENTO DAS NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES (não invente dados)

C) NOME DA PEÇA EM DESTAQUE (com a respectiva fundamentação legal: art.485 (dizer qual inciso) c/c 487 (dizer qual inciso) CPC - prestar atenção se há necessidade de pedido de medida liminar: fumus boni iuris e periculum in mora

D)QUALIFICAÇÃO DO RÉU

E)COMPETÊNCIA JUSTIÇA TRABALHO

F)TEMPESTIVIDADE

G) LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO (SE FOR O CASO) - art. 127 c/c 128, I, b, CF/88 e lei Complementar 75/93, art. 5º, I, c/c 6º, XIV, e 83, I)

H) DEPÓSITO PRÉVIO (art. 836 CLT)

I) DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO

J) DOS FATOS E FUNDAMENTOS (expor os fatos e dizer em qual hipótese legal do art. 485 se enquadra, de preferência, destacando sob a forma de título do tópico) ex.: “Da falta de intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho: art.487,III,CPC”; “Da violação literal dos arts. 213 e 214 CPC””; “ Da violação do caput do art. 1º, Lei 6858/80”, etc

K) PEDIDOS (se for o caso, requerer seja deferida a liminar suspendendo os efeitos da decisão objeto da ação até o trânsito em julgado da decisão principal; requerer seja julgado procedente o pedido rescindindo-se a decisão ou rescindindo-se a decisão e proferindo novo julgamento; requerer a citação dos réus para que apresentem a sua contestação, na forma do 491 CPC, sob pena de revelia; se o Ministério Público for parte requerer a intimação pessoal do Ministério Público do trabalho de todos os atos do processo, em observância á prerrogativa processual prevista na Lei Complementar nº 75/93, arts. 82,I, 84,213,214,246,parágrafo único, 247,485,V,487,III,a CPC c/c art. 769 CLT; requerer a condenação dos réus ao pagamento das custas;

L)PROTESTO PELA PRODUÇÃO DAS PROVAS

M)HONORÁRIOS (Súm. 219 e 329 TST)

N) VALOR DA CAUSA (colocar R$...)

O) LOCAL, DATA E ASSINATURA DO ADVOGADO (não invente dados)

EXCENLENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR DESEMBARGADOR FEDERAL PRESIDENTE DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIIONAL DO TRABALHO DA ...REGIÃO.

AUTOR, qualificação e endereços completos, vem, por seu advogado infra assinado, indicando para os efeitos do art. 39, I c/c 44 do CPC o endereço completo ..., propor a presente

AÇÃO RESCISÓRIA

(com pedido de liminar: só se for hipótese de)

com fulcro no art. 836 da CLT c/c art. 485, ..., CPC, em face de NOME DO RÉU, qualificação e endereço completos, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

DA COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: art. 836 CLT c/c 114 CF/88

DA LIMINAR (se for o caso: fumus boni iuris e periculum in mora): art.489 CPC

DA TEMPESTIVIDADE : art. 495 CPC e Súm. 100 TST

DA LEGITIMIDADE: art.495 CPC e Súm. 100 TST

DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO - juntada documentos obrigatórios -Súm. 299 TST e OJ 84 SDI- II TST - cópia da decisão rescindenda e certidão de trânsito em julgado

DO DEPÓSITO PRÉVIO:art. 836 CLT: 20% valor da causa

DOS FATOS E FUNDAMENTOS

(expor o fato, qual o dispositivo do art. 485 CPC que autoriza a desconstituição da decisão transitada em julgado. Copiar o que vier na questão. Não inventar dados)DO

PEDIDO E REQUERIMENTOS FINAIS (491 e 492 CPC)

(se tiver liminar) Ante todo o exposto, requer seja imediatamente deferida medida liminar de suspensão da decisão rescindenda , até o trânsito em julgado da decisão principal a ser proferida neste feito, nos termos consolidados na Súmula 405,I, TST.

Requer, uma vez demonstrada a hipótese inserida no art. 485, ...,CPC, seja a presente Ação Rescisória instruída e julgada, ao final, totalmente procedente, rescindindo-se a decisão acima identificada, invalidando-se todos os atos que lhe são subseqüentes (se for o caso: e, na forma do art. 488 < I< CPC c/c 836 da CLT, proferindo-se, ainda, novo julgamento da causa.)

Requer, ainda, a citação dos réus pra, querendo, contestar a presente ação, sob pena de reputarem-se verdadeiros os fatos narrados na inicial.

Protesta provar por todos os meios de prova em direito admitidas, em especial, depoimento pessoal das partes, testemunhal, documental, pericial, inspeção judicial e,

quaisquer outras que venham a se fazer necessárias ao deslinde da causa e ao esclarecimento da verdade.

(Se MPT for parte: Requerer, por derradeiro, a intimação pessoal do Ministério Público do trabalho de todos os atos do processo, em observância á prerrogativa processual prevista na Lei Complementar nº 75/93, arts. 82,I, 84,213,214,246,parágrafo único, 247,485,V,487,III,a CPC c/c art. 769 CLT e ainda no Provimento nº 4 do Exmo. Sr. Ministro Corregedor Geral da Justiça do Trabalho.

Dá-se à causa o valor de R$...

Termos em que,
pede deferimento.
Local..., data...
ADVOGADO
OAB/número...

16) MANDADO DE SEGURANÇA

- Finalidade da ação: compelir a autoridade pública a praticar ou absterse da prática de um ato, visando a proteção de direito líquido e certo, não amparado por habeas-corpus ou habeas-data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Publico (art. 5º, LXIX, CF/88).

Pode assumir a forma de mandado de segurança coletivo (art. 5º, LXX, CF/88) - neste caso, pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

- Previsão Legal: art. 1º Lei 12016/09:

Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

§ 1º Equiparam-se às autoridades, para os efeitos desta Lei, os representantes ou órgãos de partidos políticos e os administradores de entidades autárquicas, bem como os dirigentes de pessoas jurídicas ou as pessoas naturais no exercício de atribuições do poder público, somente no que disser respeito a essas atribuições.

§ 2º Não cabe mandado de segurança contra os atos de gestão comercial praticados pelos administradores de empresas públicas, de sociedade de economia mista e de concessionárias de serviço público.

§ 3º Quando o direito ameaçado ou violado couber a várias pessoas, qualquer delas poderá requerer o mandado de segurança.

- Prazo para propositura da ação: DECADENCIAL: Art. 23 Lei 12016/09: O direito de requerer mandado de segurança extinguir-se-á decorridos 120 (cento e vinte) dias, contados da ciência, pelo interessado, do ato impugnado. Súm. 632 STF.

Obs: art. 6º, § 6º Lei 12016/09: O pedido de mandado de segurança poderá ser renovado dentro do prazo decadencial, se a decisão denegatória não lhe houver apreciado o mérito.

- OJ 127 SDI-II TST: Na contagem do prazo decadencial para ajuizamento de mandado de segurança, o efetivo ato coator é o primeiro em que se firmou a tese hostilizada e não aquele que a ratificou.

- Formalidade: IMPETRANTE (titular do direito líquido e certo)
  IMPETRADO (autoridade pública ou equiparados)

Obs: Podemos nos referir ao MS utilizando as expressos mandamus ou writ.

- Competência funcional:

- Vara do Trabalho ou Juízo de Direito (art. 112 CF/88): autoridade coatora não pertencente ao Judiciário: art. 114, VII, CF/88 → autoridade coatora: órgão de fiscalização das relações do trabalho (ex: auditor fiscal do trabalho)

- Tribunal Regional do Trabalho (Desembargador Federal Presidente do TRT) → autoridade coatora: Juiz do Trabalho e servidores das Varas do Trabalho; Juiz de Direito (art. 112 CF/88); ou desembargadores e servidores do próprio TRT (art. 678, b, 3, CLT; art. 16 Lei 12016/09 e Súm. 433 STF)

- Tribunal Superior do trabalho (Ministro Presidente do TST) → autoridade coatora: ministros e servidores do TST

Obs.: Súm. 216 TFR: ato de autoridade previdenciária: competência da Justiça Federal

- Petição inicial MS: exigências legais

Importante: a prova é préconstituída, ou seja, não há instrução processual e deve desde logo acompanhar a inicial. (art. 830 CLT)

- Súm 415 TST: Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável se torna o art. 284 do CPC quando verificada, na petição inicial do "mandamus", a ausência de documento indispensável ou de sua autenticação.

Art. 7º Lei 12016/09: Ao despachar a inicial, o juiz ordenará:
I - que se notifique o coator do conteúdo da petição inicial, enviando-lhe a segunda via apresentada com as cópias dos documentos, a fim de que, no prazo de 10 (dez) dias, preste as informações;
II - que se dê ciência do feito ao órgão de representação judicial da pessoa jurídica interessada, enviando-lhe cópia da inicial sem documentos, para que, querendo, ingresse no feito;
III - que se suspenda o ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida, sendo facultado exigir do impetrante caução, fiança ou depósito, com o objetivo de assegurar o ressarcimento à pessoa jurídica.

Art. 12 Lei 12016/09: Findo o prazo a que se refere o inciso I do caput do art. 7o desta Lei, o juiz ouvirá o representante do Ministério Público, que opinará, dentro do prazo improrrogável de 10 (dez) dias.
Parágrafo único. Com ou sem o parecer do Ministério Público, os autos serão conclusos ao juiz, para a decisão, a qual deverá ser necessariamente proferida em 30 (trinta) dias.

- Ministério Público x MS:

Art. 82 CPC: Compete ao Ministério Público intervir:
I - nas causas em que há interesses de incapazes;
II - nas causas concernentes ao estado da pessoa, pátrio poder, tutela, curatela, interdição, casamento, declaração de ausência e disposições de última vontade;
III - nas ações que envolvam litígios coletivos pela posse da terra rural e nas demais causas em que há interesse público evidenciado pela natureza da lide ou qualidade da parte.

Art. 246 CPC: É nulo o processo, quando o Ministério Público não for intimado a acompanhar o feito em que deva intervir.

- Cabe mandado de segurança: principais Súmulas e OJ

-Súm. 414 TST: II - No caso da tutela antecipada (ou liminar) ser concedida antes da sentença, cabe a impetração do mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão da tutela antecipada (ou liminar).

- Súm. 417 TST: III - Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.

- OJ 63 SDI-II TST: Comporta a impetração de mandado de segurança o deferimento de reintegração no emprego em ação cautelar.

- OJ 98 SDI II TST: É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito. (IN 27 TST - art. 6º: Os honorários periciais serão suportados pela parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita. Parágrafo único. Faculta-se ao juiz, em relação à perícia, exigir depósito prévio dos honorários, ressalvadas as lides decorrentes da relação de emprego. (logo, MS só para lides decorrentes da rel. de emprego!)

- OJ 153 SDI-II TST: Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

- Súm. 625 STF: Controvérsia sobre matéria de direito não impede concessão de mandado de segurança.

- outras hipóteses de cabimento do MS:

- Estabelecimento fechado ou interditado por ato de um auditor fiscal do trabalho;
- MPT - legitimidade quando Juiz nega ao membro do Ministério Público do Trabalho o direito de sentar à sua direita;
- Proibição de retirada dos autos de cartório;
- Penhora de bem público (art. 100 CF/88)
- Quando não observado o direito do exeqüente à adjudicação do bem, na execução, na forma do art. 888, § 1º, CLT.
- entre outros

- Não se concederá mandado de segurança: principais Súmulas e OJ

- Art. 5º Lei 12016/09: Não se concederá mandado de segurança quando se tratar:
I - de ato do qual caiba recurso administrativo com efeito suspensivo, independentemente de caução;
II - de decisão judicial da qual caiba recurso com efeito suspensivo; III -
de decisão judicial transitada em julgado.

- Súm. 33 TST: Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial transitada em julgado.

- Súm. 414, I, TST: I - A antecipação da tutela concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso.

- Súm. 416 TST: Mandado de Segurança - Execução - Cabimento - Justiça do Trabalho Devendo o agravo de petição delimitar justificadamente a matéria e os valores objeto de discordância, não fere direito líquido e certo o prosseguimento da execução quanto aos tópicos e valores não especificados no agravo.

- Súm. 417 TST: I - Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado, em execução definitiva, para garantir

crédito exeqüendo, uma vez que obedece à gradação prevista no art. 655 do CPC. (cabe Agravo de Petição)

II - Havendo discordância do credor, em execução definitiva, não tem o executado direito líquido e certo a que os valores penhorados em dinheiro fiquem depositados no próprio banco, ainda que atenda aos requisitos do art. 666, I, do CPC.

- Súm..418 TST: A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

-OJ 54 SDI-II TST: Ajuizados embargos de terceiro (art. 1046 do CPC) para pleitear a desconstituição da penhora, inviável a interposição de mandado de segurança com a mesma finalidade.

- OJ 56 SDI-II TST: Não há direito líquido e certo à execução definitiva na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo de instrumento visando a destrancá-lo.

-OJ 64 SDI-II TST: Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada para reintegração de empregado protegido por estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva.

-OJ 65 SDI-II TST: Ressalvada a hipótese do art. 494 da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão do inciso X do art. 659 da CLT.

-OJ 66 SDI-II TST: É incabível o mandado de segurança contra sentença homologatória de adjudicação, uma vez que existe meio próprio para impugnar o ato judicial, consistente nos embargos à adjudicação (CPC, art. 746).

-OJ 67 SDI-II TST: Não fere direito líquido e certo a concessão de liminar obstativa de transferência de empregado, em face da previsão do inciso IX do art. 659 da CLT.

-OJ 88 SDI-II TST: Incabível a impetração de mandado de segurança contra ato judicial que, de ofício, arbitrou novo valor à causa, acarretando a majoração das custas processuais, uma vez que cabia à parte, após recolher as custas, calculadas com base no valor dado à causa na inicial, interpor recurso ordinário e, posteriormente, agravo de instrumento no caso de o recurso ser considerado deserto.

- OJ 92 SDI-II TST: Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido.

- OJ 93 SDI-II TST: É admissível a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitada a determinado percentual, desde que não comprometa o desenvolvimento regular de suas atividades

- OJ 99 SDI-II TST: Esgotadas as vias recursais existentes, não cabe mandado de segurança.

- OJ 137 SDI-II TST:Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, “caput” e parágrafo único, da CLT.

- OJ 140 SDI-II TST: Não cabe mandado de segurança para impugnar despacho que acolheu ou indeferiu liminar em outro mandado de segurança.

- OJ 142 SDI-II TST: Não cabe mandado de segurança para impugnar despacho que acolheu ou indeferiu liminar em outro mandado de segurança

- OJ 144 SDI-II TST: O mandado de segurança não se presta à obtenção de uma sentença genérica, aplicável a eventos futuros, cuja ocorrência constitui uma incógnita

- OJ 148 SDI-II TST: É responsabilidade da parte, para interpor recurso ordinário em mandado de segurança, a comprovação do recolhimento das custas processuais no prazo recursal, sob pena de deserção.

- Súm. 266 STF: Não cabe mandado de segurança contra lei em tese

- Súm. 267 STF: Não cabe mandado de segurança contra ato judicial passível de recurso ou correição.

- Súm. 268 STF: Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial com trânsito em julgado.

- Súm. 512 STF: Não cabe condenação em honorários de advogado na ação de mandado de segurança.

► MANDADO DE SEGURANÇA: recurso cabível: RECURSO ORDINÁRIO: Súm. 201 TST: Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, correspondendo igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

IMPORTANTE!!! (aplicáveis ao MS e à AÇÃO RESCISÓRIA)

- OJ 151 SDI-II TST: AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL VERIFICADA NA FASE RECURSAL. PROCURAÇÃO OUTORGADA COM PODERES ESPECÍFICOS PARA AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. VÍCIO PROCESSUAL INSANÁVEL. A procuração outorgada com poderes específicos para ajuizamento de reclamação trabalhista não autoriza a propositura de ação rescisória e mandado de segurança, bem como não se admite sua regularização quando verificado o defeito de representação processual na fase recursal, nos termos da Súmula nº 383, item II, do TST.

- OJ 152 SDI-II TST: AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO DE REVISTA DE ACÓRDÃO REGIONAL QUE JULGA AÇÃO RESCISÓRIA OU MANDADO DE SEGURANÇA. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE. INAPLICABILIDADE. ERRO GROSSEIRO NA INTERPOSIÇÃO DO RECURSO. A interposição de recurso de revista de decisão definitiva de Tribunal Regional do Trabalho em ação rescisória ou em mandado de segurança, com fundamento em violação legal e divergência jurisprudencial e remissão expressa ao art. 896 da CLT, configura erro grosseiro, insuscetível de autorizar o seu recebimento como recurso ordinário, em face do disposto no art. 895, “b”, da CLT.

-SÚMULA 365 TST: ALÇADA - AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA: Não se aplica a alçada em ação rescisória e em mandado de segurança.

ESTRUTURA

A) ENCAMIHAMENTO (competência: Vara do Trabalho/Juízo de Direito (art. 112 CF/88); ou Tribunal Regional do Trabalho (desembargador); ou Tribunal Superior do Trabalho (ministro) - dependendo da autoridade coatora:

- se Juiz do Trabalho ou servidor Vara do trabalho: Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz do Trabalho da ... vara do trabalho de ...
- se Juiz de Direito Investido de jurisdição trabalhista (art 112 CF/88): Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz de Direito da ... Vara da comarca de

- se desembargador ou servidor do TRT: Excelentíssimo Senhor Doutor Desembargador Federal Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da ... Região.
- Se ministro ou servidor do TST: Excelentíssimo Senhor Doutor Ministro Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

B)QUALIFICAÇÃO DO IMPETRANTE (titular do direito líquido e certo supostamente violado) e INDICAÇÃO DO ADVOGADO E CORRESPONDENTE ENDEREÇO PARA RECEBIMENTO DAS NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES (não invente dados)

C) NOME DA PEÇA EM DESTAQUE (com a respectiva fundamentação legal: art. 5º, LXIX ou LXX (coletivo), CF/88 e art. 1º Lei 12016/09. Obs:se houver pedido de liminar destacar junto ao nome para chamar a atenção do examinador

D) QUALIFICAÇÃO DA AUTORIDADE COATORA (IMPETRADO) (requerer logo a notificação do órgão de representação judicial do impetrado

E)TEMPESTIVIDADE (art. 23 Lei 12016/09);

F)DO ABUSO DE PODER/ ILEGALIDADE DO ATO: fatos e requisitos específicos (exposição lógica: 1º) o fato justificador do abuso de poder ou ilegalidade; 2º) a hipótese legal de cabimento no qual está enquadrado; 3º) fundamentação jurídica específica: competência da Justiça Trabalho (art. 114, VII, CF/88); Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa; Princípios da Legalidade e da Moralidade administrativa (art. 37 CF/88) e o Estado Democrático de Direito)
G) LIMINAR (verificar se estão presentes os requisitos do art. 7º, III, Lei 12016/09. Usar como fundamento a não observância dos fundamentos supramencionados e demonstrar o caráter de urgência da medida)

H) PEDIDOS (pedir a concessão da liminar para que se suspenda os efeitos do ato impugnado; pedir a notificação da autoridade coatora para que preste informações em 10 dias, na forma do art. 7º, I, Lei 12016/09; pedir a notificação do órgão de representação judicial que a autoridade coatora está vinculado, nos moldes do art. 7º, II, Lei 12016/09; requerer a abertura de vistas ao MPT para que se manifeste em 10 dias - art. 12 Lei 12016/09; por fim, pedir a concessão da segurança e, caráter definitivo.

I) COMUNICAR A JUNTADA DA PROVA PRÈCONSTITUÍDA (art. 830 CLT) -logo não se protesta pela produção das provas (art. 6,§ 1º, Lei 12016/09 : §– 1º No caso em que o documento necessário à prova do alegado se ache em repartição ou estabelecimento público ou em poder de autoridade que se recuse a fornecê-lo por certidão ou de terceiro, o juiz ordenará, preliminarmente, por ofício, a exibição desse documento em original ou em

cópia autêntica e marcará, para o cumprimento da ordem, o prazo de 10 (dez) dias. O escrivão extrairá cópias do documento para juntá-las à segunda via da petição.

J) VALOR DA CAUSA (colocar R$...)

K) LOCAL, DATA E ASSINATURA DO ADVOGADO (não invente dados)

Caso hipotético:

Mévio, dono do Restaurante Alfa Ltda, lhe procurou na qualidade de advogado, informando que sua empresa encontra-se fechada, após interdição de suas atividades por ato ilegal, arbitrário e infundado de um auditor fiscal do trabalho, consoante documentação apresentada por seu cliente. Diante da situação fática apresentada, aponte a medida judicial cabível para salvaguardar os interesses de seus clientes.

EXCENLENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JIUIZ DO TRABALHO DA ... VARA DO TRABALHO DE ...

IMPETRANTE, qualificação e endereços completos, vem, por seu advogado infra assinado, indicando para os efeitos do art. 39, I c/c 44 do CPC o endereço completo ..., impetrar

MANDADO DE SEGURANÇA
com pedido de liminar

com fulcro no art. 5º, LXIX, da CF/88 c/c art. 1º da lei 12016/09 c/c art. 114, IV, da CF/88 contra ato coator do AUDITOR FISCAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, qualificação completa, requerendo, desde já, em atenção ao art. 7º, II, da Lei 12016/09, a notificação do órgão de representação judicial do impetrado, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

DA TEMPESTIVIDADE

Cumpre ressaltar que, o presente writ foi tempestivamente impetrado dentro do prazo decadencial de 120 dias, contados da ciência, pelo interessado, do ato impugnado, na forma do artigo 23 da Lei 12016/09.

DA COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Em se tratando de ato coator praticado por um auditor fiscal do trabalho, presente se faz a competência do judiciário trabalhista para apreciar e julgar o presente feito, consoante previsão constitucional expressa no art. 114, VII, da CF/88, alterado pela EC 45/04, por se tratar de impugnação à penalidade administrativa impostas ao empregador por um órgão de fiscalização das relações de trabalho, no caso, o Ministério do Trabalho.

DO ABUSO DE PODER/ ILEGALIDADE DO ATO:

Desde de..., o Restaurante Alfa Ltda, encontra-se fechado, após interdição de suas atividades por ato ilegal, arbitrário e infundado de um auditor fiscal do trabalho (narrar detalhadamente os fatos que existirem na questão. Não invente dados), em completa desconformidade com os princípios constitucionais do Contraditório , da Ampla Defesa, com os princípios norteadores da Administração Pública e, com as garantias decorrentes do próprio Estado de Democrático de Direito.

Senão vejamos.

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito (art.1º, da CF/88) e possui como princípios norteadores de sua atividade administrativa a Legalidade, a Impessoalidade, a Moralidade, a Publicidade e a Eficiência (art. 37 da CF/88).

Nossa Carta Magna, no inciso LV, artigo 5.º, assegura aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

O art. 5º, LXIX, da CF/88, por sua vez, instrumentalizado pelo art. 1º Lei 12016/09, garante a utilização da via do mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

Ora, no presente mandamus, pelos fatos e fundamentos aduzidos, ao sumariamente interditar o estabelecimento do impetrante, sem lhe conceder a oportunidade de defesa, restou clara a prática de ato administrativo abusivo e ilegal, em total afronta aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, e em total descompasso com a legalidade e a moralidade administrativa, bastantes a justificar a utilização da via do mandado de segurança.

O ato administrativo é, portanto, abusivo e ilegal, e na ausência de outro meio para impugná-lo a presente ação visa a concessão da segurança a fim de que se suspenda o ato ilegal e arbitrário da autoridade coatora.

DA LIMINAR

Diante do fato que, o ato, ilegal e abusivo, praticado pelo auditor fiscal do trabalho contra o impetrante está lhe impedido de exercer a sua atividade econômica e, colocando em risco a própria saúde e existência de sua empresa, presentes os requisitos exigidos pelo art. 7º, III, da Lei 12016/09, para a concessão da segurança em caráter liminar, a fim de já possa retornar suas atividades até decisão final do processo.

Ou seja, havendo relevância e fundado receio de ineficácia da medida, requer, seja, liminarmente, concedida a segurança a fim de que se suspenda o ato de interdição que deu motivo ao pedido, permitindo que o impetrante retome o quanto antes às suas atividades normais.

PEDIDO E REQUERIMENTOS FINAIS

Por todo o exposto, requer:

a) a concessão da liminar para que se suspenda os efeitos do ato impugnado que interditou o estabelecimento, permitindo ao impetrante o imediato retorno de sua atividade econômica, na forma do art. 7º, III, da Lei 12016/09;

b) a notificação da autoridade coatora para que preste informações em 10 dias, na forma do art. 7º, I, Lei 12016/09;

c) a notificação do órgão de representação judicial que a autoridade coatora está vinculado, nos moldes do art. 6º e 7º, II, Lei 12016/09, para que, querendo, ingresse no feito;

d) a abertura de vistas ao MPT para que se manifeste em 10 dias - art. 12 Lei 12016/09;

e) a concessão da segurança e, caráter definitivo, confirmando os termos da liminar supramencionada.

Requer, ainda, a juntada dos documentos anexos, aptos a comprovar a prática pela autoridade coatora do ato abusivo e ilegal praticado, em atenção ao disposto no art. 6,§ 1º, Lei 12016/09 c/c 830 da CLT e Súm. 415 do TST.

Dá-se à causa o valor de R$...

Termos em que,
Pede deferimento.

Local..., data...
ADVOGADO
OAB/número...

17) RECURSO EXTRAORDINÁRIO

As hipóteses de cabimento do Recurso Extraordinário:

Art. 102, CF. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

(...)

III - julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida:

a) contrariar dispositivo desta Constituição;

b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal;

c) julgar válida lei ou ato de governo local contestado em face desta Constituição;

d) julgar válida lei local contestada em face de lei federal.

§ 1º. A argüição de descumprimento de preceito fundamental decorrente desta Constituição será apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, na forma da lei.

§ 2º. As decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações diretas de inconstitucionalidade e nas ações declaratórias de constitucionalidade produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

§ 3º. No recurso extraordinário o recorrente deverá demonstrar a repercussão geral das questões constitucionais discutidas no caso, nos termos da lei, a fim de que o Tribunal examine a admissão do recurso, somente podendo recusá-lo pela manifestação de dois terços de seus membros.

O recurso extraordinário NÃO faz parte do sistema de recursos trabalhistas, a ele se aplicam os artigos 541 e seguintes do CPC.

O prazo é de 15 dias (Art. 508, CPC).

Igual prazo cabe para apresentar as contrarrazões.

Art. 508. Na apelação, nos embargos infringentes, no recurso ordinário, no recurso especial, extraordinário e nos embargos de divergência, o prazo para interpor e para responder é de 15 (quinze) dias.

O recurso é endereçado ao Presidente do TST e nele deverão aparecer:

Art. 541. O recurso extraordinário e o recurso especial, nos casos previstos na Constituição Federal, serão interpostos perante o presidente ou o vice-presidente do tribunal recorrido, em petições distintas, que conterão:

I - a exposição do fato e do direito;

II - a demonstração do cabimento do recurso interposto;

III - as razões do pedido de reforma da decisão recorrida.

Art. 543-A. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário, quando a questão constitucional nele versada não oferecer repercussão geral, nos termos deste artigo.

§ 1º Para efeito da repercussão geral, será considerada a existência, ou não, de questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico, que ultrapassem os interesses subjetivos da causa.

§ 2º O recorrente deverá demonstrar, em preliminar do recurso, para apreciação exclusiva do Supremo Tribunal Federal, a existência da repercussão geral.

§ 3º Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal.

§ 4º Se a Turma decidir pela existência da repercussão geral por, no mínimo, 4 (quatro) votos, ficará dispensada a remessa do recurso ao Plenário.

§ 5º Negada a existência da repercussão geral, a decisão valerá para todos os recursos sobre matéria idêntica, que serão indeferidos liminarmente, salvo revisão da tese, tudo nos termos do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal.

§ 6º O Relator poderá admitir, na análise da repercussão geral, a manifestação de terceiros, subscrita por procurador habilitado, nos termos do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal.

§ 7º A Súmula da decisão sobre a repercussão geral constará de ata, que será publicada no Diário Oficial e valerá como acórdão.

Se o recurso não for amitido, caberá agravo de instrumento, no prazo de 10 dias, para o Supremo Tribunal Federal (art. 544, CPC).

Art. 544. Não admitido o recurso extraordinário ou o recurso especial, caberá agravo de instrumento, no prazo de dez dias, para o Supremo Tribunal Federal ou para o Superior Tribunal de Justiça, conforme o caso.

§ 1º O agravo de instrumento será instruído com as peças apresentadas pelas partes, devendo constar obrigatoriamente, sob pena de não-conhecimento, cópias do acórdão recorrido, da certidão da respectiva intimação, da petição de interposição do recurso denegado, das contra-razões, da decisão agravada, da certidão da respectiva intimação e das procurações outorgadas aos advogados do agravante e do agravado. As cópias

das peças do processo poderão ser declaradas autênticas pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal.

§ 2º A petição de agravo será dirigida à presidência do tribunal de origem, não dependendo do pagamento de custas e despesas postais. O agravado será intimado, de imediato, para no prazo de 10 (dez) dias oferecer resposta, podendo instruí-la com cópias das peças que entender conveniente. Em seguida, subirá o agravo ao tribunal superior, onde será processado na forma regimental.

§ 3º Poderá o relator, se o acórdão recorrido estiver em confronto com a súmula ou jurisprudência dominante do Superior Tribunal de Justiça, conhecer do agravo para dar provimento ao próprio recurso especial; poderá ainda, se o instrumento contiver os elementos necessários ao julgamento do mérito, determinar sua conversão, observandose, daí por diante, o procedimento relativo ao recurso especial.

§ 4º O disposto no parágrafo anterior aplica-se também ao agravo de instrumento contra denegação de recurso extraordinário, salvo quando, na mesma causa, houver recurso especial admitido e que deva ser julgado em primeiro lugar.

Art. 545. Da decisão do relator que não admitir o agravo de instrumento, negar-lhe provimento ou reformar o acórdão recorrido, caberá agravo no prazo de cinco dias, ao órgão competente para o julgamento do recurso, observado o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 557.

O recurso extraordinário possui apenas o efeito devolutivo.:

Súmula 228, STF. Não é provisória a execução na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo destinado a fazê-lo admitir.

Mas é possível a propositura de medida cautelar inominada, a fim de suspender a execução.

Súmula 635, STF. Cabe ao Presidente do Tribunal de origem decidir o pedido de medida cautelar em recurso extraordinário ainda pendente do seu juízo de admissibilidade.

18) CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

A previsão sobre esta ação está no CPC, aplicável subsidiariamente, ante a omissão da CLT (artigo 769 da CLT).

> Art. 890, CPC. Nos casos previstos em lei, poderá o devedor ou terceiro requerer, com efeito de pagamento, a consignação da quantia ou da coisa devida.
>
> § 1º. Tratando-se de obrigação em dinheiro, poderá o devedor ou terceiro optar pelo depósito da quantia devida, em estabelecimento bancário, oficial onde houver, situado no lugar do pagamento, em conta com correção monetária, cientificando-se o credor por carta com aviso de recepção, assinado o prazo de 10 (dez) dias para a manifestação de recusa.
>
> § 2º. Decorrido o prazo referido no parágrafo anterior, sem a manifestação de recusa, reputar-se-á o devedor liberado da obrigação, ficando à disposição do credor a quantia depositada.
>
> § 3º. Ocorrendo a recusa, manifestada por escrito ao estabelecimento bancário, o devedor ou terceiro poderá propor, dentro de 30 (trinta) dias, a ação de consignação, instruindo a inicial com a prova do depósito e da recusa.
>
> § 4º. Não proposta a ação no prazo do parágrafo anterior, ficará sem efeito o depósito, podendo levantá-lo o depositante.

Ver, também, artigos 334 e seguintes do Código Civil.

A petição inicial está disciplinada no art.893 do CPC:

> Art. 893. O autor, na petição inicial, requererá:
>
> I - o depósito da quantia ou da coisa devida, a ser efetivado no prazo de cinco dias contado do deferimento, ressalvada a hipótese do § 3º do artigo 890;
>
> II - a citação do réu para levantar o depósito ou oferecer resposta.

O principal objetivo da ação é o cumprimento de uma obrigação. Dentre as hipóteses mais comuns na Justiça do Trabalho, está o caso de pagamento de verbas rescisórias, neste caso é ajuizada pelo empregador em face do empregado.

Pode ocorrer, no entanto, de o empregado ajuizar ação em face do empregador, quando por exemplo quer devolver as ferramentas de trabalho, mas encontra dificuldades nos moldes da lei.

Art. 894. Se o objeto da prestação for coisa indeterminada e a escolha couber ao credor, será este citado para exercer o direito dentro de 5 (cinco) dias, se outro prazo não constar de lei ou do contrato, ou para aceitar que o devedor o faça, devendo o juiz, ao despachar a petição inicial, fixar lugar, dia e hora em que se fará a entrega, sob pena de depósito.

Art. 895, CPC. Se ocorrer dúvida sobre quem deva legitimamente receber o pagamento, o autor requererá o depósito e a citação dos que o disputam para provarem o seu direito.

Art. 898, CPC. Quando a consignação se fundar em dúvida sobre quem deva legitimamente receber, não comparecendo nenhum pretendente, converter-se-á o depósito em arrecadação de bens de ausentes; comparecendo apenas um, o juiz decidirá de plano; comparecendo mais de um, o juiz declarará efetuado o depósito e extinta a obrigação, continuando o processo a correr unicamente entre os credores; caso em que se observará o procedimento ordinário.

Sobre a contestação:

Art. 896. Na contestação, o réu poderá alegar que:
I - não houve recusa ou mora em receber a quantia ou coisa devida; II -
foi justa a recusa;
III - o depósito não se efetuou no prazo ou no lugar do pagamento; IV -
o depósito não é integral.
Parágrafo único. No caso do inciso IV, a alegação será admissível se o réu indicar o montante que entende devido.

Art. 897, CPC. Não oferecida a contestação, e ocorrentes os efeitos da revelia, o juiz julgará procedente o pedido, declarará extinta a obrigação e condenará o réu nas custas e honorários advocatícios.

Parágrafo único. Proceder-se-á do mesmo modo se o credor receber e der quitação.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ... VARA DO TRABALHO DE ... (ver art. 651 CLT)

CONSIGNANTE, (qualificação como na petição inicial), vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por seu advogado adiante assinado (procuração em anexo), com escritório profissional no endereço completo, com fulcro no artigo 890 e seguintes do CPC,

propor:

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

em face de NOME DO CONSIGNADO, (qualificação como na petição inicial), pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

FATOS E FUNDAMENTOS JURÍDICOS

O motivo de não ter conseguido cumprir a obrigação e então ter que ajuizar a demanda.

Especificar, de forma líquida e certa, cada parcela consignada.

Fazer requerimento de depósito, do art. 893, I do CPC.

REQUERIMENTOS FINAIS

Diante o exposto, requer:

a) a consignação em pagamento com efeito de quitação;

b) a citação do réu para levantar o depósito ou oferecer resposta, nos termos do artigo 893, II, CPC;

c) se o consignado não oferecer contestação, requer seja aplicada a revelia, sendo julgado procedente o pedido, bem como seja declarada a extinção da obrigação, nos termos do artigo 897, CPC;

Protesta pela produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial a testemunhal e documental.

Por fim, requer que todos os pedidos sejam julgados procedentes.

Atribui-se à causa valor de R$ ...

Termos em que,

Pede deferimento.

Local e data.

ADVOGADO

OAB/número...

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

1 DIREITO DO TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS, DIVISÃO, NATUREZA, FUNÇÕES, AUTONOMIA.

- Direito do Trabalho - conceito - "É um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social à melhoria da condição social de todos os relacionados". (Vólia Bomfim Cassar)

- Características do Direito do Trabalho:
- Direito Autônomo
- Direito Especial (particularidades, especialidades)
- Normas cogentes, de ordem pública, portanto irrenunciáveis pela vontade das partes (salvo nas hipóteses de Flexibilização)

- Natureza Jurídica do Direito do Trabalho: -
Teoria do Direito Público
- Teoria do Direito Privado - Contrato entre as partes
- Teoria do Direito Social - "Todo Direito é social" - todo Direito tem um cunho social, por isso prevaleceu a terminologia Direito do Trabalho, adotada pela CLT e OIT
- Teoria do Direito Misto - Corrente majoritária: Normas do Direito Público + Normas do direito Privado Exemplo: Acordo coletivo e Convenção Coletiva
- Teoria do Direito Unitário - Evaristo de Moraes Filho e Arnaldo Sussekind - Parece com o Direito Misto, por isso uma nomenclatura própria

- Autonomia do Direito do Trabalho - o que identifica a autonomia de um ramo do direito, é o fato de apresentar princípios particulares (ex.: princípio da proteção, da primazia da realidade, etc...,); categorias jurídicas próprias(ex.: sindicatos, acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa, etc...); possuir fontes especiais e específicas, possuir métodos

próprios (regras), isto é, utilizar procedimentos especiais para o conhecimento das verdades que constituem objeto de suas investigações. Portanto, podemos concluir que, no Brasil, o Direito do trabalho é um ramo autônomo do direito.

2 FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO. TENDÊNCIAS ATUAIS DO DIREITO DO TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO. DESREGULAMENTAÇÃO.

			Não intervenção Liberalismo Revolução Francesa Revolução Industrial	1981 Papa Leão X RERUM NOVARUM	1ª Guerra Mundial 19/04/ 1918	1917	Criação da O.I.T 1919	Direito do Trabalho
Escravidão	Servidão	Corporações						
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1 - Egito, Roma, Grécia, Brasil português e América espanhola - escravo = coisa (Antiguidade)

2 - Sociedade - Base terra (≡ escravidão) (Idade Média)

3 - Mestres X Aprendizes - Fim com a lei de Chapelier

4 - Revolução Francesa - Proclamou a indignidade da escravidão e Revolução Industrial - Máquinas de tear, fiar, etc. (Idade Moderna)

5 - Proclama a união entre as classes, do capital e do trabalho e há o desenvolvimento do Espírito Sindical e apareciam as primeiras leis de um Direito em formação;

7 - Primeira Constituição que fala em Direito Trabalhista (México)

8 - Através do Tratado de Versailles (Firmado os primeiros pontos de partida para universalização do Direito do Trabalho - 1919 - criação da O.I.T. - Organização Internacional do Trabalho. Constituição de Weimar (Alemanha).

Flexibilização X Desregulamentação

Flexibilização - Tornar flexível a nossa estrutura rígida e de cumprimento obrigatório, visando, em determinados momentos e sob determinadas exigências, garantir a preservação dos empregos. A participação dos sindicatos, na forma do art. 8º, VI, da CF/88, por sua vez, é obrigatória nas negociações coletivas de trabalho.

A Flexibilização possui três hipóteses constitucionalmente consagradas:

a) Salário;
b) Jornada;
c) Turnos ininterruptos de revezamento

- Sempre com intervenção sindical: Acordo coletivo (entre sindicato e uma ou mais empresa) e Convenção Coletiva (entre sindicatos)

≠ Desregulamentação - Ausência de regulamentação: os defensores desta teoria destacam que o Brasil deveria apenas manter como "espinha dorsal" os direitos garantidos na Constituição, delegando para as partes o poder de, através da pactuação de acordos e convenções da categoria, intrumentalizarem esses direitos constitucionais, bem como, pactuarem outros direitos aplicáveis à categoria.

3 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO. CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E HIERARQUIA. CONFLITOS E SUAS SOLUÇÕES.

- Fontes do Direito do Trabalho:

Do ponto de vista jurídico, a fonte indica o modo, as formas e os meios pelos quais o direito se revela.

Fontes Materiais (fato social) - São os valores morais, éticos, políticos, econômicos, religiosos existentes na sociedade, em um determinado momento, e que levam ao surgimento das normas. Ex.: manifestações, acontecimentos sociais, como greves, passeatas, pressões políticas.

Fontes Formais - São os instrumentos, meios pelos quais a norma jurídica se expressa, não sendo necessariamente escrita, podendo decorrer de uma lei ou costume. Se subdividem em autônomas e heterônomas.

Fontes Formais Autônomas - decorrem da pactuação entre as partes, ou seja, as próprias partes que vão sofrer a incidência da norma participam da sua elaboração. Não há interferência do Estado. Ex.: Acordos Coletivos, Convenções Coletivas, Costumes, Regulamentos de Empresas, Contrato de Trabalho.

Fontes Formais Heterônomas - decorrem de um terceiro, diferente das partes que vão sofrer a sua incidência, em regra, esse terceiro é o Estado. Ex: As leis em geral (CF, Leis, Decretos), sentenças normativas, súmulas vinculantes e, excepcionalmente, os costumes.

Hierarquias das Fontes Formais: No direito do trabalho aplica-se a hierarquia das normas, ou seja, prevalece a norma mais favorável ao empregado.
Ver arts 61 e 620 CLT

4 HERMENÊUTICA: INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. MÉTODOS BÁSICOS DE EXEGESE. O PAPEL DA EQUIDADE. EFICÁCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS NO TEMPO E NO ESPAÇO. REVOGAÇÃO. IRRETROATIVIDADE. DIREITO ADQUIRIDO.

- Integração das Normas:

Art 8º CLT: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Art 9º CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT;

- Aplicação da Lei Trabalhista no Tempo e no Espaço:

CLT - Aplicação empregado X Empregador, dissídios individuais e coletivos, em todo território nacional
Competência para legislar: União, excepcionalmente, dos Estados para piso salarial.

- Aplicação Temporal (Imediata, não retroage, passa a ter efeito a partir de sua vigência, respeitando o direito adquirido e o ato jurídico praticado sob a égide da Lei anterior)

- Aplicação no espaço

Direito Civil		Direito do Trabalho
Lei local da contratação	≠	Lei localidade prestação dos serviços

Regra: CANCELADA SÚMULA 207 DO TST,

* Lei Art. 3º Lei 7064/82 - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. (hoje, se estende essa previsão típica do trabalho de engenheiros no exterior também para demais membros de outra categorias nesta situação) - alteração legal 2009.

SÚMULA Nº 207 (cancelada)

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada)

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO. DISTINÇÃO ENTRE PRINCÍPIO E NORMA.

DISTINÇÃO ENTRE PRINCÍPIO E NORMA: resumidamente

José Afonso da Silva leciona que normas são preceitos que tutelam situações subjetivas de vantagem ou de vínculo, ou seja, reconhecem, por um lado, a pessoas ou a entidades a faculdade de realizar certos interesses por ato próprio ou exigindo ação ou abstenção de outrem, e, por outro lado, vinculam pessoas ou entidades à obrigação de submeter-se às exigências de realizar uma prestação, ação ou abstenção em favor de outrem.

As normas podem ser divididas em normas-regras e normas-princípios. A norma-princípio não precisa estar escrita para que seja vigente. Basta o seu reconhecimento. Insta salientar que os princípios jamais serão contraditórios, mas sim contrapostos, isto é, diante de um conflito entre princípios, com base no princípio da proporcionalidade, aquele que for sobrelevado, não estará inutilizando a incidência do outro princípio, uma vez que este poderá incidir em outros casos concretos. Assim o princípio com peso maior não prevalecerá neste caso específico, contudo, permanece válido e vigente a fim de que possa incidir nos demais casos.

Já a norma-regra será encontrada em qualquer dispositivo legal ou constitucional. Quando duas normas-regra forem contraditórias, somente uma deve ser levada em consideração, pois a aplicabilidade de uma das regras importa em revogação da outra.

Em suma as normas podem ser princípios ou regras. Em outras palavras, norma é o gênero, da qual podem ser extraídas espécies normativas, quais sejam, regras ou princípios. As regras não precisam e nem podem ser objeto de ponderação porque ou elas existem ou não existem. Já os princípios precisam e devem ser ponderados e isso não implica em exclusão de um deles do ordenamento jurídico, uma vez que, especificamente naquele caso concreto, um teve peso maior e acabou prevalecendo

A) Princípio da Proteção: proteção ao hipossuficiente da relação - o empregado. Se subdivide em:

- Princípio do IN DUBIO PRO MISERO/ IN DUBIO PRO OPERARIO - dispõe que sempre que houver dúvida quanto à interpretação das normas, deve prevalecer a interpretação mais favorável ao empregado.
- Princípio da Condição mais Benéfica - toda condição mais benéfica concedida ao empregado de forma habitual e incondicional passa a integrar seu contrato de trabalho e não pode mais ser suprimida. Exceção: se essa condição mais favorável for concedida sob condição, pois, deste modo, quando a condição se implementar poderá ser suprimida.

Exemplo: No contrato de trabalho, estipula-se que o trabalhador trabalhe 8 horas diárias. Na prática, o trabalhador passa a trabalhar, habitualmente, apenas 6 horas diárias, essa passa a ser a regra em seu contrato. Todavia, se o empregador admitisse que esse empregado trabalhasse 6 horas diárias apenas durante os últimos seis meses de sua faculdade, até sua formatura, assim que se formar na faculdade poderá voltar a trabalhar 8 horas.

TST Súmula nº 51 - Cláusula Regulamentar - Vantagem Anterior

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

- Princípio da Norma mais Benéfica ou Favorável - Havendo conflito de normas, ou seja, mais de uma norma aplicável a uma mesma situação, aplicar-se-á aquela que, no todo, no conjunto, seja mais favorável ao empregado. (majoritária: teoria do Conglobamento)

B) Princípio da Primazia da Realidade - No Direito do Trabalho, prevalece a realidade fática, o dia a dia, sobre aquilo que foi formalmente pactuado. Ex: se o empregado provar que além seu salário fixo ainda recebia um "salário por fora", prevalecerá a realidade dos fatos (salário fixo + salário por fora), e não apenas, o salário fixo anotado em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

C) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego - A relação de emprego deve ser preservada, deve ter continuidade no tempo, tendo em vista o caráter alimentar, salarial, de subsistência dos créditos trabalhistas. Como decorrência direta desse princípio, os contratos de trabalho são, em regra, por prazo indeterminado.

Súmula 212 do TST: "O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negadas a prestação de serviço e o despedimento,é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

D) Princípio da Intangibilidade e da Irredutibilidade Salarial - O salário é irredutível (não pode ter seu valor reduzido - art. 7, VI, CRFB/88) e intangível (o empregador não pode efetuar descontos no salário do empregado, salvo nos casos previstos no Art. 462 CLT).

- Art. 462 CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Logo, só poderá haver desconto por danos culposos se houver cláusula expressa prevendo essa possibilidade: pode estar no contrato de trabalho, acordo coletivo, convenção coletiva)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (a doutrina denomina tal prática de TRUCK SYSTEM, sendo vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro)

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefícios dos empregados.

- Súmula 342 TST: Desconto Salarial - Plano de Assistência

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo Art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

*Ver, ainda, OJ 251 da SDI 1 quanto ao frentista e OJ 160 da SDI 1 quanto à prova da coação para assinar a autorização de descontos

OJ-SDI1-160 DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE.

É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

OJ-SDI1-251 DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS.

É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

E) Princípio da Inalterabilidade Contratual (Art.468 CLT). O empregador não pode, unilateralmente, alterar, em regra, condições essenciais de trabalho contidas no contrato de trabalho de seus empregados apenas por sua vontade. A própria lei autoriza que o empregador varie as condições de trabalho, mas desde que essa alteração seja bilateral e não cause prejuízos ao empregado (art. 468 CLT).

(ver Alteração do Contrato de Trabalho)

6 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Regra: Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas: os direitos trabalhistas dos empregados são de cumprimento obrigatório e, irrenunciáveis, ainda que vontade do próprio titular do direito, que é o empregado. Ex. Súm. 199 TST - nula a pré-contratação de horas extras para bancário no ato da admissão.

Exceções:

- hipóteses de flexibilização (salário, jornada e turnos ininterruptos de revezamento - art. 7, VI, XIII e XIV TST)

- Súmula. 276 TST : O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

- renúncia à estabilidade decenal por opção retroativa ao FGTS;

-empregado dirigente sindical que aceita ou solicita transferência para base territorial diversa - art. 543, § 1, CLT

- direito adquirido às cláusulas do Regimento Interno da empresa em vigor no ato da admissão do empregado, ressalvada a possibilidade de renúncia expressa pelo empregado ao optar pelo novo regimento - Súm. 51 TST

RENÚNCIA: ato unilateral de vontade. Pode ser expressa ou tácita, sendo vedada a renúncia a direitos futuros. Mas, no direito do trabalho, as regras são irrenunciáveis, salvo exceções.

X

TRANSAÇÃO: ato bilateral. Decorre de concessões recíprocas. Ex: acordos judiciais; acordos extrajudiciais perante as CCP e, ainda, termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

- Súm. 418 TST: A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

- OJ 270 SDI-I TST: PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS.A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

-COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Art. 852-E, parágrafo único, CLT (quitação geral) x Súm . 330 TST (parcelas expressamente consignadas no título).

7 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO. ESTRUTURA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: ELEMENTOS COMPONENTES; NATUREZA JURÍDICA.

- EMPREGADO URBANO- Conceito - Art. 3º CLT: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único: Não haverá distinção relativa à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico ou manual.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

(reconhecimento do denominado TELETRABALHO: nome dado pela doutrina ao trabalho executado pelos meios telemáticos e informatizados) - Lei 12506/11

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. (EMPREGADOS EM DOMICÍLIO)

Requisitos essenciais da relação de emprego: todos têm que estar presentes ao mesmo tempo, pois a falta de um deles já descaracteriza a relação de emprego. (art. 3º CLT).

(subordinação + habitualidade + onerosidade + pessoalidade + pessoa física)

Subordinação Jurídica: o empregado está subordinado, devendo obedecer às ordens emanadas por seu empregador.
Habitualidade ou não eventualidade: habitual é aquilo que acontece sempre, que se repete no tempo, não havendo a necessidade que ocorra todos os dias, mas desde que, se insira na necessidade permanente do tomador dos serviços (empregador).
Onerosidade: o empregador tem que pagar pelos serviços prestados. A relação de emprego não pode ser gratuita, tem que ser pactuada uma forma de contraprestação.
Pessoalidade (intuito personae): o empregado é uma pessoa física, escolhido pelas sua qualificação pessoal e profissional e, por isso, não pode se fazer substituir por outra pessoa sem o consentimento de seu empregador. Obs.: Em relação ao empregador não há que se falar em pessoalidade, pois o empregador é empresa;

Obs1: alguns autores acrescentam a alteridade, trazendo, em suma, a visão de que o empregado não corre o risco da atividade desenvolvida.

Obs2: A exclusividade não pode ser considerada um requisito essencial e toda e qualquer relação de emprego, mas somente o será se for pactuada expressamente em determinado contrato de trabalho.

-Direitos: Art. 7º Constituição Federal (urbanos e rurais) - Muito Importante!!

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
> II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III -
> fundo de garantia do tempo de serviço;
> *FGTS: regido pela Lei 8036/90 - 8% salário do empregado depositados mensalmente na conta vinculada do trabalhador, aberta na CEF - Caixa

Econômica Federal, em nome de cada empregado. Hipóteses de saque/levantamento do FGTS - Art. 20 Lei 8036/90.

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; (Lei 4090/62 e Lei 4749/65)

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (ver lei 12506, de 11 de outubro de 2011)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. (Existe nova redação após a EC 72/13, estendendo vários outros direitos aos empregados domésticos, mas como foi pós-edital não pode ser cobrado neste exame)

-CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social: é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural e doméstica, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. (Art. 13 da CLT e arts. 29 a 56 CLT)

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico;

As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

As anotações na CTPS serão feitas:

a) na data-base;

b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

A falta de cumprimento pelo empregador do disposto acarretará a lavratura do auto de infração,

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS; (art. 29, § 4º da CLT - não pode anotar, por exemplo, justa causa, faltas injustificadas, quantidade de atestados médicos, punições) Obs: Pode gerar indenização por dano moral)

Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados pelo INSS na carteira do acidentado

8 RELAÇÕES DE TRABALHO LATO SENSU: TRABALHO AUTÔNOMO, EVENTUAL, TEMPORÁRIO, AVULSO. PORTUÁRIO. LEI Nº 8.630/93. ESTÁGIO. COOPERATIVAS DE MÃO-DE-OBRA. CONTRATOS DE TRABALHO POR EQUIPE.

Trabalhador Autônomo: (falta subordinação) - aquele que presta seus serviços com autonomia e correndo o risco da atividade desenvolvida. Ex: um médico, um advogado, um dentista, que preste seus serviços por sua conta e risco, sem preencher os requisitos de uma relação de emprego subordinada.

Trabalhador Eventual: (falta habitualidade) - trabalho esporádico, ocasional, pois não consegue se vincular a ninguém que precise sempre de seus serviços. Ex: pessoas que vivem de bicos; os bóias-frias, chapas, entre outros.

Trabalhador Avulso: (falta habitualidade)

A Lei nº 8.212/91, em seu art. 12, inciso VI, considera avulso "quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento. Por sua vez, o inciso VI do art. 9º do decreto nº 3.048/99 esclarece que o trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural sem vinculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato ou do órgão gestor de mão-de-obra. (...) O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviços de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sem vínculo empregatício, sendo sindicalizado ou não, porém com a intermediação obrigatória do sindicato de sua categoria profissional ou do órgão gestor de mão-de-obra. São exemplos de trabalhadores avulsos o estivador; o conferente de carga e descarga; o vigia portuário; o classificador e ensacador de café, cacau, sal e similares; o carregador de bagagem em porto, entre outros.

A Lei 12.023/2009 dispõe sobre o trabalho avulso em atividades de movimentação de mercadorias em áreas urbanas ou rurais e define a atividade do avulso como sendo aquela desenvolvida em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades. As atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras do serviço, sendo certo que, as empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

Importante!! Embora não possuam vínculo de emprego, a CRFB/88, em seu Art. 7º, XXXIV, garante igualdade de direitos com os trabalhadores urbanos com vínculo de emprego.

Obs: PORTUÁRIO. LEI Nº 8.630/93: revogada em 06/12/12 pela Medida Provisória 595/12, que dispõe sobre a exploração direta e indireta, pela União, de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários. Grande preocupação cinge em torno da permissão para que a iniciativa privada construa novos terminais fora dos portos organizados para movimentar carga de terceiros, o que pode gerar a precarização do trabalho pois nestes casos permitida a contratação de trabalhadores que não são portuários registrados pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) e, portanto, não que não possuem uma série de direitos garantidos em lei, em afronta à Convenção 137 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) da qual o Brasil é signatário.

- Estagiários: possuem uma relação de trabalho e são regidos pela Lei 11.788/2008. O estagio é considerado como uma complementação do ensino, por isso o art. 1˚ da referida lei exige que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Há a celebração de um termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. O descumprimento das regras legais ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

A partir do artigo 10 e seguintes da Lei 11788/08 estão dispostos os direitos dos estagiários. Tais como: jornada de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos e de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular (art.10); duração do estágio, na mesma parte concedente, não superior a 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência (art.11); bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório (art.12); período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano (art. 13); aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio (art. 14).

Trabalho Voluntário: Lei 9608/98: (falta onerosidade) - trabalho com "atividade não remunerada, prestado por uma pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais,científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade". (Art. 1º)

Obs.: O fato de o prestador do serviço voluntário ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias não descaracteriza, por si só, o trabalho voluntário. (art. 3º, Lei 9608/98)

Cooperativados: Lei 5.794/72 e Art. 442, parágrafo único, CLT - não existe vínculo de emprego entre os cooperados e uma verdadeira cooperativa, nem entre os cooperados e os tomadores de serviço da cooperativa. Obs.: se for uma cooperativa fraudulenta, preenchidos os requisitos do Art. 3º c/c art. 9º da CLT, é possível o reconhecimento do vínculo de emprego. (Princípio da primazia da Realidade)

*LEI 12690/12 (19/7/12): COOPERATIVAS DE TRABALHO

Vejamos alguns artigos em destaque: (grifos nossos)

DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Art. 1º A Cooperativa de Trabalho é regulada por esta Lei e, no que com ela não colidir, pelas Leis nºs 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Parágrafo único. Estão excluídas do âmbito desta Lei:

I - as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar;

II - as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho;

III - as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e

IV - as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.

Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

§ 1º A autonomia de que trata o caput deste artigo deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei.

§ 2º Considera-se autogestão o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei.

Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores: I -

adesão voluntária e livre;

II - gestão democrática;

III - participação econômica dos membros; IV

- autonomia e independência;

V - educação, formação e informação;

VI - intercooperação;

VII - interesse pela comunidade;

VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; IX

- não precarização do trabalho;

X - respeito às decisões de asssembleia, observado o disposto nesta Lei;

XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

Art. 4º A Cooperativa de Trabalho pode ser:

I - de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e

II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 5º A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 6º A Cooperativa de Trabalho poderá ser constituída com número mínimo de 7 (sete) sócios.

Art. 7º A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - repouso anual remunerado;

V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; VII

- seguro de acidente de trabalho.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.

§ 2º A Cooperativa de Trabalho buscará meios, inclusive mediante provisionamento de recursos, com base em critérios que devem ser aprovados em Assembleia Geral, para assegurar os direitos previstos nos incisos I, III, IV, V, VI e VII do caput deste artigo e outros que a Assembleia Geral venha a instituir.

§ 3º A Cooperativa de Trabalho, além dos fundos obrigatórios previstos em lei, poderá criar, em Assembleia Geral, outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos, fixando o modo de formação, custeio, aplicação e liquidação.

§ 4º (VETADO).

§ 5º A Cooperativa de Trabalho constituída nos termos do inciso I do caput do art. 4º desta Lei poderá, em Assembleia Geral Extraordinária, estabelecer carência na fruição dos direitos previstos nos incisos I e VII do caput deste artigo.

§ 6º As atividades identificadas com o objeto social da Cooperativa de Trabalho prevista no inciso II do caput do art. 4º desta Lei, quando prestadas fora do estabelecimento da cooperativa, deverão ser submetidas a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização dessas atividades, eleita em reunião específica pelos sócios que se disponham a realizá-las, em que serão expostos os requisitos para sua consecução, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe.

Art. 8º As Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes.

Art. 9º O contratante da Cooperativa de Trabalho prevista no inciso II do caput do art. 4º desta Lei responde solidariamente pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho quando os serviços forem prestados no seu estabelecimento ou em local por ele determinado.

Obs: Art. 30. (VETADO). (art que revogava o art 442, parágrafo único, CLT)- em face do disposto, muito embora conste da ementa da Lei 12690/12, o artigo continua vigente.

Estagiários: Lei 11788/08 - as contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza; a contratação é formalizada e

regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso de Estágio; qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário; o Estagiário tem direito ao recesso remunerado (férias) de 30 dias à cada doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao período estagiado, gozados ou indenizados; a jornada de estágio é de, no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais; o tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência; não existe um piso de bolsa-estágio preestabelecido, mas a remuneração, bem como o auxílio transporte, são compulsórios para estágios não obrigatórios; o estagiário, obrigatoriamente, deverá estar coberto por um Seguro de Acidentes Pessoais compatível com os valores de mercado - a ausência do Termo de Compromisso de Estágio (Contrato de Estágio) e/ou do Seguro de Acidentes Pessoais caracteriza vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na CLT.

Residentes: possuem apenas uma relação de trabalho por também ser considerada como uma etapa de complementação do ensino.

9 EMPREGADO: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO. ALTOS EMPREGADOS: TRABALHADORES INTELECTUAIS, EXERCENTES DE CARGOS DE CONFIANÇA. OS DIRETORES E OS SÓCIOS. MÃE SOCIAL. ÍNDIOS. APRENDIZ. EMPREGADO DOMÉSTICO.

- O Empregado - Conceito - Artigo 3º, CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

- Empregados em domicílio - Artigo 6º e 83, CLT: É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.
Exemplos: Costureira, trabalho pela internet (Teletrabalho), etc.

***VER LEI 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011, que alterou o artigo 6º da CLT:

> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à

distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão alheio.

- Empregados Intelectuais (= profissionista) - "São aqueles que desempenham seu trabalho por possuírem uma cultura científica específica (Advogado; dentista; médico; etc.) ou dom artístico (Pintor; artista; músico; escritor; etc).

Súmula 6 TST -VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

- Altos Empregados (Empregados de confiança)

Importante: Saber qual o nível de confiança, porque quanto maior for a confiança, mais afasta o empregado dos direitos contidos na CLT.

1 - Grau de confiança típico dos contratos em geral (Princípio da Boa-fé). Alteração bilateral do contrato de trabalho. Empregados não podem ser transferidos unilateralmente pelo empregador. Artigo 468 e 469, caput, CLT.

-Artigo 468 CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (

- Artigo 469 CLT - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. (Redação dada pela Lei n.º 6.203, de 17.4.1975)

§ 2º - É licita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 6.203, de 17.4.1975)

2 - São aqueles que executam atribuições de mando, de fiscalização outorgada pelo empregador, no entanto, com limitações e restrições, podem representar o empregador, emitir cheques, etc. Seus atos, contudo podem gerar prejuízo, mas como há limitações não chegam a colocar em risco a atividade do empregador. Esses empregados de confiança podem ser revertidos para o cargos efetivos. Regras afastam da CLT. Artigo 468, parágrafo único, CLT.

Artigo 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Súmula 372 TST)

Obs. 1: Se o Plus salarial for pago em separado com nome de “gratificação de função de confiança”, poderá ser suprimido (salvo na hipótese da Súmula 372 TST), mas se for concedido um aumento salarial não caberá redução salarial ao ser revertido ao seu cargo efetivo. (art. 7, VI,CF/88)

Obs. 2: Não se adquire estabilidade na função - Artigo 499, CLT

- Artigo 499 CLT - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º - Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos artigos 477 e 478.

§ 3º - A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos artigos 477 e 478.

3 - Possuem poderes mais amplos e irrestritos, e um único ato pode colocar em risco toda atividade da empresa

Regra: Mesmos artigos citados no item anterior
Observação: Artigo 62, II, parágrafo único, CLT

Artigo 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei n.º 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Observação: Se em razão da função de confiança passar a receber mais do que 40% do que recebia, estará excluído do Capítulo “Da duração do Trabalho”, contido na CLT, logo, não terá direito às horas extras, adicional noturno, etc

4 - Quando o empregado é eleito diretor de uma S/A, seu mandato será durante um período determinado e enquanto ocupar o cargo de diretor, seus direitos serão suspensos. (Súmula 269 TST)

5 - São excluídos da CLT. Exemplo: Domésticos de modo geral (Lei 5.859/72)

- Profissionais Liberais (técnico): podem ser

- Autônomos
- Empregados

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS

GRUPOS

1º	Advogados	19º	Bibliotecários
2º	Médicos	20º	Estatísticos
3º	Odontologistas	21º	Enfermeiros
4º	Médicos Veterinários	22º	Administradores
5º	Farmacêuticos	23º	Arquitetos
6º	Engenheiros (civis, de minas, mecânicos, eletricistas, industriais e agrônomos)	24º	Nutricionistas
7º	Químicos (químicos industriais, químicos industriais agrícolas e engenheiros químicos)	25º	Psicólogos
8º	Parteiros	26º	Geólogos
9º	Economistas	27º	Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, auxiliares de fisioterapia e auxiliares de terapia ocupacional
10º	Atuários	28º	Zootecnistas
11º	Contabilistas	29º	Profissionais liberais de relações públicas
12º	Professores (privados)	30º	Fonoaudiólogos
13º	Escritores	31º	Sociólogos
14º	Atores teatrais	32º	Biomédicos
15º	Compositores artísticos, musicais e plásticos	33º	Corretores de imóveis
16º	Assistentes sociais	34º	Técnicos industriais de nível médio (2º grau)

17º	Jornalistas	35º	Técnicos agrícolas de nível médio (2º grau)
18º	Protéticos dentários	36º	Tradutores

-contrato de equipe: constitui-se de um feixe de contratos individuais - possibilidade de romper um dos contratos e continuar com os demais membros da equipe sem rompimento contratual.

-Consórcio de Empregadores: art. 25-A Lei 10.256/01(*)

- MÃE SOCIAL: Lei 7644/87: Art. 1º - As instituições sem finalidade lucrativa, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado, e que funcionem pelo sistema de casas-lares, utilizarão mães sociais visando a propiciar ao menor as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social.

Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares (Art. 2º), consistindo como suas atribuições: I - propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados; II - administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes; III - dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados. A mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-lar que lhe for destinada. (Art. 4º)

São direitos assegurados às mães sociais: (Art. 5º)

I - anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;

III - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;

IV - apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;

V - 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI - benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;

VII - gratificação de Natal (13º salário);

VIII - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou indenização, nos termos da legislação pertinente.

O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.(Art. 6º). Os salários devidos à mãe social serão reajustados de acordo com as disposições legais aplicáveis, deduzido o percentual de alimentação fornecida pelo empregador. Art. 7º)

Extinto o contrato de trabalho, a mãe social deverá retirar se da casa-lar que ocupava, cabendo à entidade empregadora providenciar a imediata substituição (Art. 13). As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora, segundo o Art. 14:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

Parágrafo único. Em caso de demissão sem justa causa, a mãe social será indenizada, na forma da legislação vigente, ou levantará os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, com os acréscimos previstos em lei.

- ÍNDIOS: Lei 6001/73 (Estatuto do Índio): Para os efeitos de lei, ficam estabelecidas as definições a seguir discriminadas no art. 3º :

I - Índio ou Silvícola - É todo indivíduo de origem e ascendência pré-colombiana que se indentifica e é intensificado como pertencente a um grupo étnico cujas características culturais o distingem da sociedade nacional;

II - Comunidade Indígena ou Grupo Tribal - É um conjunto de famílias ou comunidades índias, quer vivendo em estado de completo isolamento em relação aos outros setores da comunhão nacional, quer em contatos intermitentes ou permanentes, sem contudo estarem neles integrados.

Os índios são considerados: art.4º

I - Isolados- Quando vivem em grupos desconhecidos ou de que se possuem poucos e vagos informes através de contatos eventuais com elementos da comunhão nacional;

II - Em vias de integração - Quando, em contato intermitente ou permanente com grupos estranhos, conservem menor ou maior parte das condições de sua vida nativa, mas aceitam algumas práticas e modos de existência comuns aos demais setores da comunhão nacional, da qual vão vez mais para o próprio sustento;

III - Integrados- Quando incorporados à comunhão nacional e reconhecidos no pleno exercício dos direitos civis, ainda que conservem usos, costumes e tradições característicos da sua cultura.

No Capítulo IV, que trata das condições de trabalho, podemos destacar as seguintes regras:

- Não haverá discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, aplicando-se-lhes todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social. Parágrafo único. É permitida a adaptação de condições de trabalho aos usos e costumes da comunidade a que pertencer o índio (Art.14º).

- Será nulo o contrato de trabalho ou de locação de serviços realizados com os índios de que trata o art.4º, I. (Art.15º).

- Os contratados de trabalho ou de locação de serviços realizados com indígenas em processo de integração ou habitantes de parques ou colônias agrícolas dependerão de prévia aprovação do órgão de proteção ao índio, obedecendo, quando necessário, a normas próprias. § 1º será estimulada a realização de contratos por equipe, ou a domicilio, sob a orientação do órgão competente, de modo a favorecer a continuidade da vida comunitária. § 2º Em qualquer caso de prestação de serviços por indígenas não integrados, o órgão de proteção ao índio exercerá permanentes fiscalização das condições de trabalho, denunciados os abusos e providenciando as providencias a aplicação das sanções cabíveis. § 3º O órgão de assistência ao indígena propiciará o acesso, aos seus quadros, de índios integrados, estimulando a sua especificação indigenista. (Art.16)

- APRENDIZ: Art. 428 ao 433 CLT (art. 7, XXXIII,CF/88)

- conceito e requisitos de validade: Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1o A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2o Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora..

§ 3o O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4o A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5o A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6o Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7o Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1o deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

- percentual de aprendizes:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1o-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1o As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

LEI Nº 12.594, DE 18 DE JANEIRO DE 2012.
Art. 80. O art. 429 do Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2o:

“Art. 429.

§ 2o Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.” (NR)

- preferência na admissão:

Art. 430 - Terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.

- Obs.: Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: I - Escolas Técnicas de Educação; II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1o As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2o Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3o O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

- Jornada de Trabalho:

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. § 1o O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

- Extinção do contrato:

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5o do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; IV - a pedido do aprendiz.

§ 2o Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo

-EMPREGADO DOMÉSTICO - Art. 1º Lei 5859/72: aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas. Não é regido pela CLT.

-direitos do domésticos previstos na Constituição: Art. 7º, parágrafo único, CRFB/88 (alterado pela EC 72/13 que foi pós edital e não pode ser cobrada)

-direitos do domésticos previstos na Lei 5859/72, inclusive com as alterações da lei 11324/2006:
-Art. 2A Lei 5859/72: é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia.
-Art. 3A Lei 5859/72: FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -facultativo, porém irretratável! (após a EC 72/13 passou a ser obrigatório)
-Art. 4A Lei 5859/72: é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (estabilidade da doméstica gestante).
-Art. 6A Lei 5859/72: seguro-desemprego
Obs: Art. 6A Lei 5859/72: § 2º - possibilidade de ser dispensado por justa causa nas hipóteses do Art. 482 da CLT, com exceção das alíneas c e g.

- outros direitos do domésticos:
-Lei 7418/85 -vale-transporte
-Lei 605/49 -feriados

10 EMPREGADOR: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO. CARTÓRIO NÃO OFICIALIZADO. EMPRESA E ESTABELECIMENTO. GRUPO ECONÔMICO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. CONSÓRCIO DE EMPREGADORES. SITUAÇÕES DE RESPONSABILIZAÇÃO EMPRESARIAL.

- EMPREGADOR - Conceito - Art. 2º CLT, caput e § 1º: É a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações

recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

- GRUPO ECONÔMICO - Art. 2º, § 2º, CLT: Sempre que uma ou mais empresas tendo, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma das subordinadas. Ex: Empregado que trabalha no Grupo Alfa, composto pelas empresas A, B e C, embora seja empregado da empresa A, as empresas B e C também são responsáveis solidariamente pelos créditos trabalhistas desse empregado.

Obs 1: Desnecessário que seja uma holding para caracterizar o grupo econômico. Por ex, para o Direito do Trabalho admite-se até mesmo a existência de um grupo econômico familiar quando cada membro da família é dono de uma empresa, o pai é dono da empresa de ônibus e a filha da agência de viagens.

Obs 2: Artigo 3º, § 2º da lei 5889/73 estabelece o grupo econômico para rurícolas:

Obs 3: A prestação de serviços para mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. Súmula 129 TST. Adoção da Tese do EMPREGADOR ÚNICO!! Ou seja, o grupo econômico se comporta como se fosse um todo único, como se fosse um só.

> Súm. 129 TST: Prestação de Serviços - Empresas do Mesmo Grupo Econômico - Contrato de Trabalho. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

SOLIDARIEDADE PASSIVA x SOLIDARIEDADE ATIVA E PASSIVA

Em se tratando de empresas que fazem parte de um grupo econômico mas não há troca de empregados entre si, cada empregado trabalha para seu respectivo empregador, a solidariedade entre as empresas será apenas passiva, ou seja, o que o empregador dever

a seus empregados quantos aos direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego, as demais empresas do grupo também respondem.

Porém, se há troca de empregados entre as empresas do grupo, o próprio grupo se comportar como se fosse um só, permitirá, neste caso, a utilização da tese do Empregador Único, trazendo a incidência de uma solidariedade ativa e passiva, ou seja, não só as demais empresas do grupo respondem pelos direitos trabalhistas que a empresa empregadora dever a seus empregados (passiva), como também, os empregados poderão formular pedidos em face dos demais membros do grupo (ativa -ex. postular o direito a participação nos lucros que está disposta no regimento interno de uma empresa que não foi a empresa que assinou a CTPS daquele empregado).

- SUCESSÃO TRABALHISTA: Arts. 10 e 448 CLT: A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Ex: Se a Empresa B passar a ser explorada por um novo grupo de sócios que, por sua vez, continuam a explorar a mesma atividade econômica, a empresa será a mesma, portanto não se deve dispensar os empregados e contratá-los novamente. Os contratos de trabalho devem permanecer inalterados, pois o empregador será o mesmo. Houve sucessão.

-hipóteses que podem gerar sucessão: fusão, cisão, incorporação, compra e venda, arrendamento, substituição na concessão de serviço público (*ver OJ 225 SDI-1 TST)

> - OJ 411 SDI-I do TST: SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)
> O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

Quanto aos bancos, relembre-se da OJ 261 da SDI 1 do TST.

SUCESSÃO TRABALHISTA x CONCESSÃO SERVIÇOS PÚBLICOS

Conforme entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial 225 da SDI-1 do Egrégio TST, celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte,

mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

Obs: A FGV já cobrou em uma questão se a mudança de titularidade dos cartórios não oficializados poderia gerar sucessão e, nesta questão, foi feita uma analogia com a OJ 225 acima transcrita, apesar de tratar-se de uma delegação, e não, de uma concessão de serviço público.

SUCESSÂO X FALÊNCIA

- NÃO HÁ SUCESSÃO TRABALHISTA (aquisição de empresa falida)

-AINDA QUE O ARREMATANTE CONTINUE COM OS EMPREGADOS NÃO HAVERÁ SUCESSÃO - serão pactuados novos contratos de trabalho

Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo:

I - todos os credores, observada a ordem de preferência definida no art. 83 desta Lei, sub-rogam-se no produto da realização do ativo;

II - o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

§ 1º O disposto no inciso II do caput deste artigo não se aplica quando o arrematante for:

I - sócio da sociedade falida, ou sociedade controlada pelo falido;

II - parente, em linha reta ou colateral até o 4º (quarto) grau, consangüíneo ou afim, do falido ou de sócio da sociedade falida; ou

III - identificado como agente do falido com o objetivo de fraudar a sucessão.

§ 2º Empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior

SUCESSÃO X RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Em que pese entendimento em contrário, a vertente majoritária, adotada pelo STF no julgamento da ADI 3934-DF, sustenta que NÃO HÁ SUCESSÃO E EXCLUI A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.

Art. 60 Lei 1101/05 . Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei.

Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei.

SUCESSÃO X RECUPERAÇÃO EXTRAJUDICIAL

- A recuperação extrajudicial corresponde a uma fase prévia à falência ou recuperação judicial - plano de recuperação - inclui a forma de pagamento das dívidas trabalhistas - aquisição de empresa em recuperação extrajudicial - TAMBÉM NÃO GERA SUCESSÃO.

CAPÍTULO VI - LEI 11101/05 (DA RECUPERAÇÃO EXTRAJUDICIAL)

Art. 161. O devedor que preencher os requisitos do art. 48 desta Lei poderá propor e negociar com credores plano de recuperação extrajudicial.

§ 1º Não se aplica o disposto neste Capítulo a titulares de créditos de natureza tributária, derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho, assim como àqueles previstos nos arts. 49, § 3º, e 86, inciso II do caput, desta Lei.

§ 2º O plano não poderá contemplar o pagamento antecipado de dívidas nem tratamento desfavorável aos credores que a ele não estejam sujeitos.

§ 3º O devedor não poderá requerer a homologação de plano extrajudicial, se estiver pendente pedido de recuperação judicial ou se houver obtido recuperação judicial ou homologação de outro plano de recuperação extrajudicial há menos de 2 (dois) anos.

§ 4º O pedido de homologação do plano de recuperação extrajudicial não acarretará suspensão de direitos, ações ou execuções, nem a impossibilidade do pedido de decretação de falência pelos credores não sujeitos ao plano de recuperação extrajudicial.

§ 5º Após a distribuição do pedido de homologação, os credores não poderão desistir da adesão ao plano, salvo com a anuência expressa dos demais signatários.

§ 6º A sentença de homologação do plano de recuperação extrajudicial constituirá título executivo judicial, nos termos do art. 584, inciso III do caput, da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil

11 TRABALHO RURAL: EMPREGADOR, EMPREGADO E TRABALHADOR RURAL. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR RURAL.

-EMPREGADO RURAL - Art. 2º Lei 5889/73: é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviço de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. Não é regido pela CLT. Possui igualdade de direitos com o trabalhador urbano, previstos no Art. 7º da CRFB/88.

Dica: Para identificar se o empregado é rural olhe para o empregador. Quem trabalha para um empregador rural é um empregado rural - Art. 3º Lei 5889/73: considera-se empregador rural a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica (agricultura ou pecuária), em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

OJ 315 SDI-1 TST: MOTORISTA. EMPRESA. ATIVIDADE PREDOMINANTEMENTE RURAL. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR RURAL. DJ 11.08.03
É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.

OJ 419. SDI-1 TST: ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012). Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento.

Exemplo: Rural X Domésticos - caseiro de um sítio - se a exploração da atividade ligada à agricultura ou pecuária for em um sítio de lazer, voltada para o consumo próprio e da família, o empregado será doméstico, porém, se tal atividade for explorada no mesmo lugar, pela mesma pessoa, mas com finalidade lucrativa, vendendo as mercadorias paras os restaurantes da região, neste caso, será um empregado rural. (atividade agroeconômica).

Exemplo: Urbano X Domésticos - pessoa que trabalha arrumando a casa e fazendo comida para senhora que aluga quartos de sua casa e funciona como uma pensão - é urbano - pois, neste caso, haverá intuito de lucro com a exploração da mão de obra, descaracterizando o trabalho como doméstico.

-Consórcio de Empregadores: art. 25-A Lei 10.256/01(*)

"Art. 25A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

§ 1o O documento de que trata o caput deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS de cada um dos produtores rurais.

§ 2o O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.

§ 3o Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.

-Produtor Rural Pessoa Física: art. 14 Lei 5889/73

-SÚMULA Nº 432 :CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AÇÃO DE COBRANÇA. PENALIDADE POR ATRASO NO RECOLHIMENTO. INAPLICABILIDADE DO ART. 600 DA CLT. INCIDÊNCIA DO ART. 2º DA LEI 8.022/90.
O recolhimento a destempo da contribuição sindical rural não acarreta a aplicação da multa progressiva prevista no art. 600 da CLT, em decorrência da sua revogação tácita pela lei 8.022/90".

OBS. IMPORTANTE: Art. 17 Lei 58889/73: As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural.

Isso significa que, ainda que ele não seja um empregado rural, que não seja um rurícula, aplica-se a lei 5889/73. Por exemplo, pelo disposto neste artigo, a referida lei se aplica aos bóias-frias, que não são empregados, possuem apenas uma relação de trabalho, são considerados trabalhadores eventuais pois lhes falta o requisito da habitualidade.

-Prescrição Parcial rural

OJ 417 SDI-1 TST

PRESCRIÇÃO. RURÍCOLA. EC 28/00. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO.

Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da EC 28/00, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

12 TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA. TRABALHO TEMPORÁRIO. ENTES ESTATAIS E TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO.

TERCEIRIZAÇÃO: SÚM. 331 TST - alterada em 30/05/11

-Regra: vínculo emprego com o tomador dos serviços (Empregador)

-Exceção: vínculo emprego com o intermediador dos serviços e responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços. (SUM. 331,IV, TST):

- Hipóteses legais de Terceirização:

-Subempreitada: Art. 455 CLT (dono da obra OJ 191 SDI-I do TST: ausência de responsabilidade subsidiária e solidária, salvo se for empresa construtora ou incorporadora.) - alterada em 30/05/11

-Vigilantes: Lei 7102/83

-Atividades-meio, conservação e limpeza: SÚM. 331 TST

-Terceirização na Administração Pública:SÚM 331,IV,TST (atividade-meio e licitação) - Trabalho temporário: Lei 6019/74 (* Intermediação de mão-de-obra)

Obs: ADC 16 - STF declarou a constitucionalidade do art. 71,§ 1º, Lei 8666/93 (Lei de Licitações) - terceirização regular: regra: irresponsabilidade do tomador Administração Pública, se observado todo o processo licitatório previsto em lei. (≠ entendimento anterior consagrado no inciso IV, da Súmula 331 TST)

> SÚMULA Nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI)
>
> I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
>
> II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

(grifos nossos)

-Terceirização regular/ lícita (âmbito privado): requisitos: 1)atividade-meio; 2)ausência de pessoalidade e subordinação com o tomador; (VÍNCULO DE EMPREGO E RESPONSABILIDADE DIRETA PELO PAGAMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS ►INTERMEDIADOR e RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA ►TOMADOR DOS SERVIÇOS)

-Terceirização Irregular/ ilícita (âmbito privado): 1)declaração nulidade do vínculo de emprego com o intermediador; 2)vínculo de emprego e responsabilidade direta do tomador dos serviços pelo pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados. (volta para regra geral). * salvo se o tomador for Administração Pública por conta do art 37,II, CF/88

Controvérsia: RESPONSABILIDADE DO INTERMEDIADOR na terceirização ilícita: responsabilidade subsidiária (Súm 331, IV, TST) x responsabilidade solidária (culpa)

Exemplo: Pessoa foi contratada pela empresa A, que presta serviços de limpeza para a Empresa B. O vínculo de emprego deste empregado e a responsabilidade direta pelo pagamento dos direitos trabalhistas deste empregado é da Empresa A, porém, se a empresa A não pagar, nasce a responsabilidade subsidiária da Empresa B (tomador dos serviços) - terceirização regular.

Porém, se neste caso, esse empregado provasse que havia pessoalidade (ele trabalhava para a Empresa B) + subordinação direta (atendia às ordens emanadas pela empresa B), o vínculo de emprego passaria para a Empresa B, que passaria a ser a responsável direta pelos direitos trabalhistas desse empregado - terceirização irregular.

*Importante: em casos de terceirização irregular na Administração Pública, impossibilidade de reconhecimento do Vínculo de emprego por ausência de concurso público (art. 37, II e § 2º, CF/88).

> -OJ.383SDI-ITST: TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12,"A", DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)
> A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei n.º 6.019, de 03.01.1974.

13 CONTRATO DE EMPREGO: DENOMINAÇÃO, CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO, CARACTERIZAÇÃO. TRABALHO VOLUNTÁRIO. MORFOLOGIA DO CONTRATO. ELEMENTOS INTEGRANTES: ESSENCIAIS, NATURAIS, ACIDENTAIS.

-contrato de trabalho - Conceito: Art. 442, CLT. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

-contrato de trabalho -Morfologia: Art.442 e 443 CLT - como se forma: tácito ou expresso; verbal ou escrito; prazo determinado ou indeterminado. Em regra, não exige forma especial.

Obs: Art. 442-A CLT: Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.

-contrato de trabalho -Princípio da Autonomia da Vontade: Art. 444 CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em

tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

-contrato de trabalho -Características:

a)b i l a t era l ou sinalagmático: direitos e obrigações recíprocos entre as duas partes contratantes. O empregado tem o dever de obediência ao poder de direção do empregador, de fidelidade, e não deve divulgar segredos do seu empregador. O empregador tem a obrigação de oferecer trabalho e de pagar o salário ajustado;

b) intuitu personae: pessoal, direcionado a uma pessoa determinada, escolhida para a realização do serviço;

c)consensual: pois requer a vontade das partes, que consentem na relação de emprego e nas condições de trabalho;

d)onerosidade: o empregador deve pagar a contraprestação pelos serviços prestados;

e)comutativo: cada parte sabe previamente seu direito em relação à outra, cujas obrigações são recíprocas e equivalentes;

f) execução continuada ou trato sucessivo: o contrato é duradouro, de débito e crédito permanente, renovando-¬se a cada dia as obrigações assumidas, diferentemente de outros contratos que têm uma execução instantânea, como o de compra e venda, por exemplo;

14 MODALIDADES DE CONTRATOS DE EMPREGO. TIPOS DE CONTRATOS A TERMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E PERÍODO DE EXPERIÊNCIA. CONTRATO DE EMPREGO E CONTRATOS AFINS. DIFERENÇAS ENTRE CONTRATOS DE TRABALHO E LOCAÇÃO DE SERVIÇOS, EMPREITADA, REPRESENTAÇÃO COMERCIAL, MANDATO, SOCIEDADE E PARCERIA. PRÉ-CONTRATAÇÕES: REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO, EFEITOS, DIREITOS DECORRENTES, HIPÓTESE DE PERDAS E DANOS.

-contrato de trabalho a termo ou por prazo determinado:

- Conceito: Art. 443, § 1º, CLT: Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

- Hipóteses legais:

-Art. 443, § 2º, "a", CLT: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (ex:acréscimo extraordinário de serviço ou para substituição de empregado de férias, de licença, etc);

-Art. 443, § 2º, "b", CLT: atividades empresariais de caráter transitório (ex: se a empresa só funcionar em determinadas épocas do ano poderá contratar empregados só para esse períodos, muito comum em cidades de veraneio);

-Art. 443, § 2º, "c", CLT: contrato de experiência; (Súm. 163; 188 e 244,III, TST)

-Art. 428 a 433 da CLT: contrato de aprendizagem: é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e pro prazo determinado (máximo 2 anos, salvo para aprendizes portadores de deficiência (§ 3º), em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, salvo para aprendizes portadores de deficiência (§ 5º), formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

-Art. 14, parágrafo único, Lei 5889/73: Contrato de safra: o que tenha a sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária. Típicos do meio rural, por ex, para a safra do café, do milho, etc.

-Lei 2.959/56: O contrato de trabalho por obra certa é uma espécie de contrato de trabalho por prazo determinado a ser utilizada pelo setor da construção civil cuja natureza ou transitoriedade das atividades justifique a predeterminação do prazo.

-Lei 9601/98: As convenções e acordos coletivos poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o Art. 443 da CLT , independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

- Prazo: Art. 445 CLT: máximo: 2 anos (exceção: contrato de experiência: máximo 90 dias). - Prorrogação: Art. 451 CLT: possibilidade de 1 única prorrogação, sob pena de se tornar um contrato indeterminado.

- Sucessão de contratos a termo: Art. 452 CLT: entre o término de um contrato de trabalho por prazo determinado e o início de outro contrato determinado deve haver um interregno mínimo de 6 meses, salvo nas hipóteses previstas em lei.

- Contato de Trabalho x contratos afins:

- EMPREITADA: art. 610 ao 626 CC/02

“O empreiteiro de uma obra pode contribuir para ela só com seu trabalho ou com ele e os materiais.

§ 1o A obrigação de fornecer os materiais não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

§ 2o O contrato para elaboração de um projeto não implica a obrigação de executá-lo, ou de fiscalizar-lhe a execução.” (art. 610 CC)

> OJ Nº 191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL.RESPONSABILIDADE. (nova redação 30/05/11)
> Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

- REPRESENTAÇÃO COMERCIAL: Lei 4.886/65.

“Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprêgo, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmití-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

Parágrafo único. Quando a representação comercial incluir podêres atinentes ao mandato mercantil, serão aplicáveis, quanto ao exercício dêste, os preceitos próprios da legislação comercial.” (art. 1º)

- MANDATO: art. 653 ao 692 CLT

“Opera-se o mandato quando alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses. A procuração é o instrumento do mandato.” (art. 653 CC)

- SOCIEDADE: art. 981 e segs. CC/02

“Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.” (art. 891 CC)

• PARCERIA: espécie de contrato agrário - Lei Lei n.º 4.504/64 (Estatuto da Terra), art. 96 e incisos, e seu respectivo Regulamento (Decreto n.º 59.566/66).
"Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de partes do mesmo, incluído ou não benfeitorias, outros bens e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista; e/ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos de caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei (art. 96, VI do estatuto da terra)"

• PRESTAÇÃO DE SERVIÇO: art. 593 ao 609 CC/02; Súm. 331 TST

“A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, regerse-á pelas disposições deste Capítulo” (art. 593 CC)

15 FORMAS DE INVALIDADE DO CONTRATO DE EMPREGO. NULIDADES: TOTAL E PARCIAL. TRABALHO ILÍCITO E TRABALHO PROIBIDO. EFEITOS DA DECLARAÇÃO DE NULIDADE.

-CONTRATO DE TRABALHO -Requisitos essenciais de validade dos contratos de trabalho: Art. 104 Código Civil; Art. 7º, XXXIII CRFB/88; SÙM. 363 TST)

-AGENTE CAPAZ: Art. 7º, XXXIII, CRFB/88: proibido qualquer trabalho para menores de 16 anos, salvo a partir dos 14 anos na condição de aprendiz.

-OBJETO LÍCITO: se o objeto do contrato for ligado a um crime ou a uma contravenção penal, o contrato de trabalho será nulo. Ex: contrato entre o apontador do jogo do bicho e o bicheiro -contrato nulo -objeto ilícito.

-FORMA PRESCRITA OU NÃO DEFESA EM LEI: em regra não se exige forma especial. Ex. de forma prescrita em lei: Art. 37,II,CRFB/88: exigência de concurso público para ingresso na Administração Pública; Art. 428 CLT: aprendiz

- trabalho ilícito x trabalho proibido:

O trabalho proibido traduz uma forma de proteção ao empregado, por exemplo, art. 7º, XXXIII, CRFB/88: proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. É, portanto, aquele que a lei impede que seja exercido por determinadas pessoas, em determinadas condições ou circunstâncias, sem que essa proibição decorra da moral ou dos bons costumes. Uma vez descoberto, o trabalho nestas condições não poderá mais continuar, no entanto, enquanto ocorreu produzirá efeitos trabalhistas.

O trabalho ilícito decorre da ilicitude do objeto (jogo do bicho, lenocínio etc.). O trabalhador não tem direito a reclamar o que lhe é devido como contraprestação. Não produz efeitos no âmbito trabalhista.

-CONTRATO NULO: Neste caso, são devidos ao empregado apenas os dias trabalhados, se ainda não recebeu, e nenhum outro direito trabalhista. (exceção: se o contrato de trabalho for nulo por ausência de concurso público, pois além dos dias trabalhados também se fará jus ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. SÙM. 363TST)

> -SÙM. 363 TST: CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO SEM CONCURSO - EFEITOS E DIREITOS. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

> SÚM 430 TST ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de

concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

16 TRABALHO INFANTIL. CONCEITO E NORMAS LEGAIS APLICÁVEIS. PENALIDADES. EFEITOS DA CONTRATAÇÃO. DOUTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. TRATAMENTO LEGAL E CONSTITUCIONAL. OS CONSELHOS TUTELARES E DE DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES.

17 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE. LIMITES À CONTRATAÇÃO. ESTÁGIO E APRENDIZAGEM: CONCEITOS, DISTINÇÃO E CARACTERÍSTICAS. DIREITOS DO ESTAGIÁRIO E DO APRENDIZ. REQUISITOS PARA A ADOÇÃO VÁLIDA DOS REGIMES DE ESTÁGIO E DE APRENDIZAGEM. TRABALHO VOLUNTÁRIO.

- art. 402 ao 441 da CLT;
- Lei 8069/90: estatuto da criança e do adolescente
- IN 77/09 do MTE: dispõe sobre a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente.
- Contrato de Aprendizagem: relação de emprego (contrato de trabalho especial) art. 428 ao 433 CLT; IN 76/09 do TEM: disciplina a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem; Decreto 5598/05: regulamenta a contratação de aprendizes. (ver item 9)

-Contato de Estágio: relação de trabalho: lei 11788/08 (ver item 8) -
Voluntário: Lei 9608/98 (ver item 8)

18 EFEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO: DIREITOS, DEVERES E OBRIGAÇÕES DAS PARTES. EFEITOS CONEXOS DO CONTRATO: DIREITOS INTELECTUAIS; INVENÇÕES DO EMPREGADO; INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E MATERIAL. OS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE EMPREGO: DIRETIVO, REGULAMENTAR, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR.

- Lei 9279/96: regula direitos e obrigações relativos á propriedade industrial:

- Art. 2º: A proteção dos direitos relativos à propriedade industrial, considerado o seu interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País, efetua-se mediante:

I - concessão de patentes de invenção e de modelo de utilidade; II - concessão de registro de desenho industrial;

III - concessão de registro de marca;

IV - repressão às falsas indicações geográficas; e V - repressão à concorrência desleal.

- Art. 3º: Aplica-se também o disposto nesta Lei:

I - ao pedido de patente ou de registro proveniente do exterior e depositado no País por quem tenha proteção assegurada por tratado ou convenção em vigor no Brasil; e

II - aos nacionais ou pessoas domiciliadas em país que assegure aos brasileiros ou pessoas domiciliadas no Brasil a reciprocidade de direitos iguais ou equivalentes.

- Art. 4º: As disposições dos tratados em vigor no Brasil são aplicáveis, em igualdade de condições, às pessoas físicas e jurídicas nacionais ou domiciliadas no País.

-Art. 5º :Consideram-se bens móveis, para os efeitos legais, os direitos de propriedade industrial.

- DA INVENÇÃO E DO MODELO DE UTILIDADE REALIZADO POR EMPREGADO OU PRESTADOR DE SERVIÇO

Art. 88. A invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado.

§ 1º Salvo expressa disposição contratual em contrário, a retribuição pelo trabalho a que se refere este artigo limita-se ao salário ajustado.

§ 2º Salvo prova em contrário, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade, cuja patente seja requerida pelo empregado até 1 (um) ano após a extinção do vínculo empregatício.

Art. 89. O empregador, titular da patente, poderá conceder ao empregado, autor de invento ou aperfeiçoamento, participação nos ganhos econômicos resultantes da exploração da patente, mediante negociação com o interessado ou conforme disposto em norma da empresa.

Parágrafo único. A participação referida neste artigo não se incorpora, a qualquer título, ao salário do empregado.

Art. 90. Pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.

Art. 91. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário.

§ 1º Sendo mais de um empregado, a parte que lhes couber será dividida igualmente entre todos, salvo ajuste em contrário.

§ 2º É garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração.

§ 3º A exploração do objeto da patente, na falta de acordo, deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de 1 (um) ano, contado da data de sua concessão, sob pena de passar à exclusiva propriedade do empregado a titularidade da patente, ressalvadas as hipóteses de falta de exploração por razões legítimas.

§ 4º No caso de cessão, qualquer dos co-titulares, em igualdade de condições, poderá exercer o direito de preferência.

Art. 92. O disposto nos artigos anteriores aplica-se, no que couber, às relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas.

Art. 93. Aplica-se o disposto neste Capítulo, no que couber, às entidades da Administração Pública, direta, indireta e fundacional, federal, estadual ou municipal.

Parágrafo único. Na hipótese do art. 88, será assegurada ao inventor, na forma e condições previstas no estatuto ou regimento interno da entidade a que se refere este artigo, premiação de parcela no valor das vantagens auferidas com o pedido ou com a patente, a título de incentivo.

- dano moral e patrimonial decorrente da relação de trabalho: competência da Justiça do Trabalho - art. 114, VI, TST

> - Súm. 392 TST: DANO MORAL - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.
>
> -Art. 186 CC/02: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
>
> -Art. 187 CC/02: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
>
> -Art. 927 CC/02: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem

- poderes do EMPREGADOR:

→ DIRETIVO: art. 2 CLT: poder de direção, comando, de subordinação

→ REGULAMENTAR: Súm. 51 TST: criar regras, como regimentos internos, circulares, portarias

→ FISCALIZATÓRIO: poder de controle, de vigilância - grande cuidado para não violar direitos fundamentais do empregado com à sua intimidade (art. 5, X, CF/88) ou a submetê-lo a tratamento desumano ou degradante (art. 5, III, CF/88)

→ DISCUPLINAR: pode de punição; de impor sanções aos empregados (advertência: verbal ou escrita; suspensão disciplinar (art. 474 CLT) e justa causa (art 482 CLT)

19 DURAÇÃO DO TRABALHO. FUNDAMENTOS E OBJETIVOS. JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE TRABALHO. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. BANCO DE HORAS. HORAS IN ITINERE. EMPREGADOS EXCLUÍDOS DO DIREITO ÀS HORAS EXTRAS.

ART. 62 DA CLT. JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO. BANCÁRIO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. TRABALHO EM REGIME DE REVEZAMENTO E EM REGIME DE TEMPO PARCIAL.

- JORNADA DE TRABALHO. JORNADAS ESPECIAIS;

- regra geral: Art. 7º, XIII, CRFB/88 - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

-jornadas especiais: Art. 224 a 351 CLT; Art. 7º, XIV, CRFB/88. Vejamos algumas delas:

- Bancários: art. 224 CLT

- regra geral: 6 horas diárias e 30 semanais

- art. 224, § 2º, CLT: cargo confiança + gratificação de, pelo menos, 1/3 salário = jornada 8 horas (gerentes)

- gerente geral: art. 62, II e parágrafo único, CLT: não há limites de jornada (excluídos capítulo da duração)

- Súm. 102 TST: Bancário - Caixa - Cargo de Confiança
I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)
III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)
IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)
V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e
oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

- Súmulas TST: 55; 93; 102; 109; 113; 117; 119; 199; 226; 239; 240; 247; 257; 287; 373
- OJ: 123; 178;

- art. 227 CLT: TELEFONISTAS

OJ Nº 273. "TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL. (cancelada)

A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função;

-motoristas (Lei 12619/12)

Art. 235-A. Ao serviço executado por motorista profissional aplicam-se os preceitos especiais desta Seção.

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional:

I - estar atento às condições de segurança do veículo;

II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;

III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;

IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo;

V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública; VI

- (VETADO);

VII - submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

Parágrafo único. A inobservância do disposto no inciso VI e a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias.

§ 2º Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.

§ 3º Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

§ 4º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 5º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 6º O excesso de horas de trabalho realizado em um dia poderá ser compensado, pela correspondente diminuição em outro dia, se houver previsão em instrumentos de natureza coletiva, observadas as disposições previstas nesta Consolidação.

§ 7º (VETADO).

§ 8º São consideradas tempo de espera as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento).

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados:

I - intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

II - intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I;

III - repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no § 6º do art. 235-E.

Art. 235-E. Ao transporte rodoviário de cargas em longa distância, além do previsto no art. 235-D, serão aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada.

§ 1º Nas viagens com duração superior a 1 (uma) semana, o descanso semanal será de 36 (trinta e seis) horas por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada, e seu gozo ocorrerá no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso.

§ 2º (VETADO).

§ 3º É permitido o fracionamento do descanso semanal em 30 (trinta) horas mais 6 (seis) horas a serem cumpridas na mesma semana e em continuidade de um período de repouso diário.

§ 4º O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

§ 5º Nas viagens de longa distância e duração, nas operações de carga ou descarga e nas fiscalizações em barreiras fiscais ou aduaneira de fronteira, o tempo parado que exceder a jornada normal será computado como tempo de espera e será indenizado na forma do § 9º do art. 235-C.

§ 6º Nos casos em que o empregador adotar revezamento de motoristas trabalhando em dupla no mesmo veículo, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho em que o motorista estiver em repouso no veículo em movimento será considerado tempo de reserva e será remunerado na razão de 30% (trinta por cento) da hora normal.

§ 7º É garantido ao motorista que trabalha em regime de revezamento repouso diário mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado.

§ 8º (VETADO).

§ 9º Em caso de força maior, devidamente comprovado, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário para sair da situação extraordinária e chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 10. Não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

§ 11. Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante, que será considerado de espera.

§ 12. Aplica-se o disposto no § 6º deste artigo ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento.

Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique.

Art. 235-G. É proibida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação das normas da presente legislação.

Art. 235-H. Outras condições específicas de trabalho do motorista profissional, desde que não prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador, incluindo jornadas especiais, remuneração, benefícios, atividades acessórias e demais elementos integrantes da relação de emprego, poderão ser previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho, observadas as demais disposições desta Consolidação."

- turnos ininterruptos de revezamento: art. 7º, XIV, CF/88

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (se houver previsão em norma coletiva, acordo coletivo ou convenção coletiva, possibilidade de adoção da jornada de 8 hs)

- OJ 420 da SDI-1 do TST: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DIVULGADA NO DEJT 28/06/2012) É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas,estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

- Súmulas TST: 360; 391; 423;
- OJ: 274; 275; 420
- Súmulas STF: 675

- OJ 395 da SDI-1 do TST: TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010) O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal

- OJ 396 da SDI-1 do TST: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial

- contrato por tempo parcial: art. 58-A CLT

- Art. 58-A CLT: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

- Art. 59 CLT: § 4o Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

- Art. 130-A. CLT: Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; VI

- oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

- Jornada de trabalho são as horas trabalhadas por dia:

- horas efetivamente trabalhadas
- Art. 4º CLT : tempo à disposição do empregador ●

Horas in itinere (itinerário)

> Art. 4º CLT - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

SÚMULA Nº 429. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO.
Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

- HORAS IN ITINERE:

Art 58, § 2º in fine CLT - horas in itinere, refere-se ao local da prestação do serviço como de difícil acesso ou não havendo transporte público regular, não ao local de moradia do empregado.

Súmula 90 TST Condução Fornecida pelo Empregador - Jornada de Trabalho
I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho
II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)
III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)
IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)
V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Súmula 320 TST Cobrança pelo Empregador - Transporte Fornecido - Pagamento das Horas "In Itinere"

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas "In itinere".

- TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. BANCO DE HORAS.

Prorrogação da jornada de trabalho (art. 7º XVI CRFB/88 e art. 59 § 1º CLT): é o trabalho além da jornada a que está submetido o empregado, não necessariamente além das 8 horas diárias, depende da jornada no caso concreto. Esta prorrogação tem como conseqüência o pagamento de horas-extras no montante de um adicional de no mínimo 50% além do valor da hora normal de trabalho.

Obs.:Art. 59 § 1º CLT: a redação é anterior à Constituição de 88, logo, deve-se ler adicional de 50%.

- requisitos legais: art. 59 CLT: Para que haja a prorrogação da jornada deve ser pactuado mediante acordo escrito sendo possível apenas duas horas-extras por dia.
- prorrogação da jornada (horas extras): Art. 7º, XVI, CRFB/88 - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal. O Art. 59, caput e § 1º da CLT traz o limite máximo de 2 horas extras por dia e a necessidade de acordo escrito para prorrogação da jornada.

HORAS EXTRAS

Pedido: primeiro pedir a condenação do réu ao pagamento da parcela (integral ou diferenças) e depois pedir a integração da parcela ao conjunto remuneratório (indicar base de cálculo)

Sugestão de redação:

Requer a condenação do reclamado ao pagamento da horas extras, assim entendidas aquelas excedentes da oitava diária ou quadragésima quarta semanal, com adicional de 50%, considerando-se como base de cálculo o salário do autor e o adicional de insalubridade por ele recebido. Ante a habitualidade da parcela, esta deverá integrar a remuneração do autor para todos os efeitos, gerando reflexos em RSR, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio, fundo de garantia por tempo de serviço e multa rescisória.

SÚMULA Nº 431

SALÁRIO-HORA. 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200.
Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho".

OJ 415 SDI-1 TST

HORAS EXTRAS. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO/ABATIMENTO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO.

A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

OJ Nº 235 DA SBDI-I

HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012)

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

OJ 332 SDI-1 TST

MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/1986 DO CONTRAN. DJ 09.12.2003

O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

-Art. 62 CLT- EXCLUÍDOS DO CAPÍTULO DA DURAÇÃO DO TRABALHO - NÃO tem direito às horas extras, intervalos, etc:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos e gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

§ único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

Obs: Art. 384 c/c 413, parágrafo único, CLT: mulheres e menores: obrigatório um descanso de quinze (15) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

> SÚMULA Nº 291. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação)
> A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

- COMPENSAÇÃO DA JORNADA: Art. 7º, XIII, CRFB/88 e ART. 59, § 2º e 3º CLT - pode ser dispensado o acréscimo de salário devido pelo trabalho realizado além do horário ao qual o empregado está submetido se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado com o não trabalho em outros dias. A forma de compensação será prevista no acordo de compensação, que pode ser individual (entre empregado e empregador no âmbito da própria empresa) ou coletivo (pactuado com a intervenção do sindicato da categoria), segundo disposto na Súmula 85 do TST. Para efeito de compensação, podem ser adotados os limites semanal, mensal ou anual, recebendo este último, o nome de Banco de Horas, sendo o ex. mais conhecido.

Compensação de jornada: art. 59 § 2º e 3º CLT e art 7º,XIII CRFB/88, limites do acordo de compensação:

- Semanal;
- Mensal;
- Anual (banco de horas) - é o máximo que se tem para compensar, as horas que não forem compensadas no prazo de um ano são pagas como horas-extras;

Súmula 85 TST : o acordo de compensação pode ser individual ou coletivo, por acordo coletivo.

Se for Banco de Horas, só por negociação coletiva, ou seja, acordo coletivo e convenção coletiva.

> SÚMULA Nº 85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (inserido o item V)
>
> I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
>
> II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
>
> III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
>
> IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
>
> V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas suplementares trabalhadas, fará o trabalhador jus ao pagamento dessas horas como extras, isto é, com o acréscimo do adicional mínimo de 50%.

Súmula nº 444 do TST
JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

20 REPOUSOS. REPOUSOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA. REPOUSO SEMANAL E EM FERIADOS. REMUNERAÇÃO SIMPLES E DOBRADA. DESCANSO ANUAL: FÉRIAS.

►Repousos Intrajornada e Interjornada

Empregado Urbano: Art. 71da CLT - O intervalo intrajornada obedecerá ao tempo de labor, ou seja:

Empregado Urbano: Art. 71da CLT [5]- O intervalo intrajornada obedecerá ao tempo de labor, ou seja:

Até 4 horas trabalhadas	Não haverá intervalo
De 4 horas até 6 horas trabalhadas	15 minutos de intervalo
Mais de 6 horas trabalhadas	No mínimo 1 hora e no Maximo 2 horas, salvo acordo coletivo ou convenção coletiva, que poderá estabelecer mais de 2 horas de intervalo.

Quanto ao intervalo interjoranda de acordo como o art. 66 da CLT[6], esse será de no mínimo 11 horas consecutivas. De acordo com o art. 71, §4º da CLT[7], quando esse intervalo não for

[5] Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[6] Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso

[7] Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994); .§ 5º Os intervalos expressos no caput e no §-1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma

concedido pelo empregador, terá o empregado direito a indenização de 50% com natureza de hora extra.

*Art. 71, § 5º, CLT - INTERVALO MOTORISTA - Lei 12619/12

Art. 4º Lei 12619/12 O art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

"Art. 71 CLT

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada." (NR)

Súmula nº 437 do TST
INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.
II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.
III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada."

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Súmula nº 438 do TST
INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT

Empregado Rural: Art. 5º da lei 5889/73 - o intervalo intrajoranada, ou seja, o realizado dentro da jornada de trabalho será estabelecido conforme os usos e costumes da região. Já o intervalo interjoranda será de no mínimo 11 horas consecutivas.

> - OJ 380 da SDI-1 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO habitual. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, "caput" e § 4, da CLT.
>
> - OJ 381 da SDI-1 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA. RURÍCOLA. LEI N.º 5.889, DE 08.06.1973. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL. DECRETO N.º 73.626, DE 12.02.1974. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT. A não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada de uma hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, que regulamentou a Lei n.º 5.889, de 08.06.1973, acarreta o pagamento do período total, acrescido do respectivo adicional, por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º, da CLT.

Marítimo:

- jornada especial: 15 (quinze) dias a bordo e 15 (quinze) dias desembarcado (em terra)

- domingos e feriados trabalhados a bordo: em regra, forma simples (não dobra), sendo compensados pelos dias de folga acumuladas em terra

- em regra: não há pagamento horas extras, pois são compensadas com os dias de folga. Exceção: art 249 e 250 CLT

Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca

Art. 248 CLT: Entre as horas zero e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que uma hora.

§ 2º Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de quatro horas.

Art. 249 CLT: Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de oito horas, ocupado na forma do artigo anterior, será considerado de trabalho extraordinário, sujeito à compensação a que se refere o Art. 250, exceto se tratar de trabalho executado:

a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se acham constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

§ 1º O trabalho executado aos domingos e feriado será considerado extraordinário, salvo se se destinar:

a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal deste e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.

§ 2º Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos.

Art. 250 CLT: As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subseqüente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente.

Parágrafo único. As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira.

Art. 251 CLT: Em cada embarcação haverá um livro em que serão anotadas as horas extraordinárias de trabalho de cada tripulante, e outro do qual constarão, devidamente circunstanciadas, as transgressões dos mesmos tripulantes:

Parágrafo único. Os livros de que trata esse artigo obedecerão a modelos organizados pelo Ministério do trabalho, serão escriturados em dia pelo comandante da embarcação e ficam sujeitos às formalidades instituídas para os livros de registro de empregados em geral.

Art. 252 CLT: Qualquer tripulante que se julgue prejudicado por ordem emanada de superior hierárquico poderá interpor recurso, em termos, perante a Delegacia do trabalho, por intermédio do respectivo comandante, o qual deverá encaminhá-lo com a respectiva informação dentro de cinco dias, contando com a chegada ao porto.

Súmula 96 do TST: A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

► Quanto ao trabalho noturno:

- Empregado Urbano: art. 73 da CLT :

Horário Noturno: de 22 horas as 5 horas.	Hora reduzida: 1horas - 52 min. e 30 seg.	Adicional Noturno de 20%

- Empregado Rural: art. 7º da lei 5889/73.

Há uma distinção legal entre trabalhador rural da área da pecuária e da área da agricultura:

PECUÁRIA	Horário noturno: de 20 horas às 4 horas. (hora normal)	Adicional noturno de 25%
AGRICULTURA	Horário noturno: de 20 horas às 5 horas. (hora normal)	Adicional noturno de 25%

- OJ 388 da SDI-1 do TST: JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERíODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a

totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

► Quanto às férias:

- art. 7º, XVII, CF/88 e arts. 129 ao 149 CLT

- Art. 7º, XVII, CRFB/88: gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
-Art. 130 e 134 CLT: Completado o período aquisitivo, que é de 12 meses, o empregador terá de conceder as férias nos 12 meses subseqüentes, período a que se dá o nome de período concessivo. Regra Geral: 30 dias (Art. 130 CLT).

Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo	Duração do período de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Nenhum dia de férias

- Art. 133 CLT: perda do período aquisitivo das férias (IMPORTANTE!!!!)
- Art. 134 CLT: Em regra as férias devem ser concedidas de uma só vez, em um único período. Somente em casos excepcionais é possível o fracionamento em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Não se admite o fracionamento das férias dos menores de 18 anos e dos maiores de 50 anos.
-Art. 136 e 137 CLT: A concessão das férias é ato exclusivo do empregador, independendo de pedido ou concordância do empregado. É o empregador que irá determinar a data da concessão das férias do empregado, da forma que melhor atenda aos interesses da empresa. O empregado, salvo as exceções dos parágrafos 1º e 2º do art. 136 da CLT, não tem direito de escolha. Porém, sempre que as férias forem concedidas após o período concessivo, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.
-Art. 142 CLT: O empregado receberá durante as férias a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

-Art. 143, § 1º, CLT: A lei permite a transformação de 1/3 das férias em pagamento em dinheiro. (abono de férias).

> - OJ 386 SDI-I TST: FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (11.06.2010)
> É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

► Quanto ao repousos semanal remunerado:

- Art. 7º, XV, CRFB/88: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Lei 605/49: È condição para a manutenção da remuneração do repouso semanal a freqüência integral (assiduidade e pontualidade) do empregado durante a semana. .Por ex., se o empregado faltar injustificadamente durante a semana, perde o direito à remuneração do descanso, mas conserva o direito ao repouso.

> - SÙM. 146 TST: havendo trabalho no dia de repouso, o pagamento deverá ser feito em dobro, não sendo devido esse pagamento dobrado se o empregador conceder a folga ao empregado em outro dia.

> - OJ 394 SDI-I TST: REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (11.06.2010)A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.

21 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITO, DISTINÇÕES. GORJETAS. CARACTERES E CLASSIFICAÇÃO DO SALÁRIO. COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO. MODALIDADES DE SALÁRIO. ADICIONAIS. GRATIFICAÇÃO. COMISSÕES. 13º SALÁRIO. PARCELAS

NÃO-SALARIAIS. SALÁRIO E INDENIZAÇÃO. SALÁRIO IN NATURA E UTILIDADES NÃO SALARIAIS.

22 FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO. PROTEÇÃO AO SALÁRIO.

- REMUNERAÇÃO -Art. 457 CLT - Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação dos serviços, as gorjetas que receber.
Art. 457, § 3º, CLT - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, destinada à distribuição aos empregados.

> - Súm. 354 TST: GORJETA - BASE DE CÁLCULO - AVISO-PRÉVIO, ADICIONAL NOTURNO, HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. AS GORJETAS, COBRADAS PELO EMPREGADOR NA NOTA DE SERVIÇO OU OFERECIDAS ESPONTANEAMENTE PELOS CLIENTES, INTEGRAM A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO, NÃO SERVINDO DE BASE DE CÁLCULO PARA AS PARCELAS DE AVISO-PRÉVIO, ADICIONAL NOTURNO, HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.

Sendo assim, só podemos considerar como salário, o valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado. Já a remuneração, inclui o salário direto pago pelo empregador (em dinheiro ou utilidades), bem como o salário indireto, pago por terceiros (gorjetas).

- SALÁRIO -Art. 457, § 1º, CLT - Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.
Art. 457, § 1º, CLT - Não se incluem nos salários, as ajudas de custo, assim como, as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

> - Súm. 101 TST: EFEITOS INDENIZATÓRIOS - DIÁRIAS DE VIAGEM - SALÁRIO. Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios,

as diárias de viagem que excedam a 50% (cinqüenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

- Súm. 318 TST: DIÁRIAS - BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias ao salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido, e não o salário dia, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

►Participação nos Lucros: ART. 7º, XI, CF/88 E Lei 10101/00

Art. 7º, XI, CRFB/88: A participação nos lucros e resultados depende de pactuação para ser obrigatória e não tem natureza salarial.

- OJ 390 SDI-I TST: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR à DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCíPIO DA ISONOMIA.Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

- SALÁRIO IN NATURA -Art. 458 CLT - Não se esgotam no art. 457 da CLT, as parcelas integrantes do salário, senão vejamos a redação do art. 458 da CLT: “Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado...”.

Como se vê, a lei permite o pagamento do salário em utilidades, como alimentação, habitação, vestuário, etc., não se permitindo, porém, como única forma de pagamento. Exige-se que pelo menos 30 % do pagamento seja efetuado em dinheiro, consoante o art. 82 da CLT, que, embora se refira à composição do salário mínimo, tem sido utilizado pela doutrina como parâmetro para os demais salários.

Todavia, traz o Art. 458, § 2º, CLT: utilidades que não são consideradas salário:
I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
V - seguros de vida e de acidentes pessoais; VI
- previdência privada;
VII-vetado
VIII - o valor correspondente ao vale cultura

- Súm. 241 TST: VALE REFEIÇÃO - REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO - SALÁRIO-UTILIDADE - ALIMENTAÇÃO. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

- Súm. 247 TST: BANCÁRIO - QUEBRA-DE-CAIXA - SALÁRIO - NATUREZA JURÍDICA. A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra-de-caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.

- Súm. 258 TST: PERCENTUAIS - SALÁRIO-UTILIDADE. Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

OJ 413 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012). AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012). A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba "auxílio-alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída

anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nos 51, I, e 241 do TST.

Gratificações

- Súmulas TST:

Súmula 202 TST(gratificação por tempo de serviço - outorgada pelo empregador e negociação coletiva);

Súmula 203 TST (natureza salarial da gratificação por tempo de serviço)

Súmula 372, I, TST (gratificação e cargo de confiança - ver também artigo 468, § único da CLT)

Salário Substituição

- substituição, ver artigo 450 da CLT e Súmula 159 do TST

SUM-159 SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO

I -Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive

nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito asalário igual ao do antecessor.

** pedir diferenças salariais (mês a mês e reflexos) somente no caso de substituição emcaráter provisório e indicar quem seu cliente substituiu, de forma a pedir o salário destapessoa como parâmetro para apuração das diferenças salariais.

- Classificações do salário:

-SALÁRIO COMPLESSIVO (Súm. 91 TST: vedado: vedado pagar o salário sob uma única rubrica, sob uma valor global sem discriminar parcelas e valores nele contidos).

-SALÁRIO A FORFAIT (salário para o futuro ex. FGTS)

-SALÁRIO ABSOLUTO (previsto em lei)

-SALÁRIO RELATIVO (previsto em norma coletiva, ou seja, acordo coletivo e convenção coletiva)

- DESCONTOS NO SALÁRIO -Art. 462 CLT - Em regra, é vedado ao empregador efetuar descontos nos salários, ressalvados adiantamentos salariais e as hipóteses previstas em lei ou convenção coletiva.

Dispõe a CLT, ainda, que “em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado” (CLT, art. 462, § 1º).

- Art. 462 CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém PARA venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (TRUCK SYSTEM)

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

- Súm. 342 TST: DESCONTO SALARIAL - PLANO DE ASSISTÊNCIA. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo Art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

23 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE SALÁRIO. DESVIO DE FUNÇÃO.

-EQUIPARAÇÃO SALARIAL -Art. 461 CLT e SÚM. 6 TST

Art. 461 CLT - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

SÚM 6 TST -QUADRO DE CARREIRA - HOMOLOGAÇÃO - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

Nova redação do item VI:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia suscitada em defesa, o reclamado produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

OJ 418 da SDI-1

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO.

Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

24 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL. TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO. REMOÇÃO. REVERSÃO. PROMOÇÃO E REBAIXAMENTO. ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. REDUÇÃO DE REMUNERAÇÃO. JUS VARIANDI.

-ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: (ART 468 A 470 CLT)

-REGRA GERAL: Art. 468 CLT: bilateral (feita pelo empregador com a concordância do empregado) e não pode causar prejuízos ao empregado. Ex: A transferência do empregado (Art. 469 CLT) que, em regra, segue essa previsão legal.

-EXCEÇÕES LEGAIS: Hipóteses nas quais o empregado pode ter seu contrato de trabalho alterado mesmo que não concorde ou lhe cause um prejuízo: (Jus variandi do empregador)
1- Art. 468, parágrafo único, CLT: o empregado que ocupa cargo de confiança pode ser destituído e retornar ao seu cargo efetivo, anteriormente ocupado, sendo que, em regra, perderá a gratificação de função de confiança que recebia. (exceção: Súmula 372 TST: se permanecer por 10 ou mais anos no cargo de confiança - poderá perder o cargo, mas não perderá a gratificação).
2 - Art. 469, § 1º, CLT: empregados que ocupam cargo de confiança ou que possuam cláusula de transferência em seu contrato de trabalho, havendo necessidade do serviço, podem ser transferidos. (devido adicional de transferência enquanto estiverem transferidos - § 3º, Art. 469 CLT)
3- Art. 469, § 2º, CLT: havendo extinção do estabelecimento em que trabalham, os empregados podem ser transferidos. (devida a ajuda de custo - Art.470 CLT).

> - Súm. 43 TST: TRANSFERÊNCIA - NECESSIDADE DO SERVIÇO. Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do Art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.
> - Súm. 51 TST: CLÁUSULA REGULAMENTAR - VANTAGEM ANTERIOR
> I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.
> II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

- OJ 390 SDI-I TST: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR à DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

OBS: Se o empregador ABUSAR do seu direito de alterar (jus variandi), nasce para o empregado o seu DIREITO DE RESISTÊNCIA (jus resistentiae). Por ex, rescisão indireta do contrato de trabalho

25 INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO, DISTINÇÕES. SITUAÇÕES TIPIFICADAS E CONTROVERTIDAS.

Interrupção:

- Não há trabalho, mas há pagamento de salário;
- As cláusulas do contrato continuam a viger;
- Normalmente conta-se o período de interrupção como tempo de serviço.

Exemplos de Interrupção do contrato de trabalho:

1. Período de férias;
2. Feriados;
3. Repouso semanal remunerado. * Se o empregado faltar injustificadamente, ele terá o dia de descanso, mas esse não mais será remunerado, descontando o pagamento dele além do dia em que faltou + o dia do repouso.
4. Art. 473 da CLT - Hipóteses de interrupção chamadas de “ausências legais”:
   - Falecimento (obs:licença NOJO professor Art 320, §3, CLT: 9 dias);
   - Casamento (obs:licença GALA professor Art 320, §3, CLT: 9 dia);

- Doação de sangue;
- Para prestar vestibular;
- Para cumprir exigências do Serviço Militar, desde que esse serviço não seja o obrigatório, etc

5. Afastamento por doença ou acidente. Até o 15º dia as despesas são pagas pelo empregador, após esse período ou seja, a partir do 16º dia o trabalhador é encaminhado para o INSS, e passará a receber benefício previdenciário.

6 Trabalho na eleição, ou seja, o empregado que trabalhar no dia da eleição.

Suspensão:

- Não há trabalho nem pagamento de salário;
- As cláusulas do contrato ficam paralisadas e não produzem efeitos; ●

Não conta o tempo de suspensão como tempo de serviço.

Exemplos de suspensão do contrato de trabalho:

1. Afastamento por doença após o 16º dia.
2. Art. 474 da CLT - Suspensão disciplinar, além de hipótese de suspensão é também um tipo de sanção.
3. Art. 475 da CLT - A aposentadoria por invalidez é diferente de extinção do contrato de trabalho pois nesta há a possibilidade de o aposentado por invalidez se recuperar e voltar a trabalhar.
4. Art. 476-A da CLT - Curso de aperfeiçoamento custeado pelo empregador. * Nesse caso a suspensão dependerá de pactuação, pois o empregado poderá conciliar o trabalho como o curso.
5. Súmula 269 do TST - empregado eleito Diretor (essa hipótese é mais comum em empresas de Sociedade Anônima S/A).
6. Art. 7º da lei 7783/89 - Lei de GREVE.

Obs 1: Licença-maternidade; Serviço Militar Obrigatório; Acidente de Trabalho são casos controvertidos e devem ser evitados em provas de múltipla escolha, porém, a FGV se posicionou quanto ao acidente de trabalho e serviço militar obrigatório como sendo caso de suspensão. Assim, não há como precisar, porém, seguindo corrente majoritária, tudo indica que adote essa mesma posição para a licença maternidade como sendo interrupção. (art 15, parágrafo quinto, Lei 8036/90 no acidente do trabalho e serviço militar obrigatório continua recolhendo o FGTS)

Obs 2: Durante os períodos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho há a vedação à extinção contratual, salvo se por justa causa ou pedido de demissão!!

Súmula nº 440 do TST
AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

26 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO: CAUSAS E CLASSIFICAÇÃO. RESCISÃO UNILATERAL: DESPEDIDA DO EMPREGADO. NATUREZA JURÍDICA DA DESPEDIDA.
LIMITES. RESCISÃO UNILATERAL: DEMISSÃO DO EMPREGADO. APOSENTADORIA. FORÇA MAIOR. FACTUM PRINCIPIS.MORTE. RESOLUÇÃO POR INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO. DESPEDIDA INDIRETA. FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA. PRINCÍPIOS. ESPÉCIES.

-CONTRATOS A TERMO OU POR PRAZO DETERMINADO: -
EXTINÇÃO ANTES DO TERMO FINAL:
-regra: cabem as indenizações dos Arts. 479 e 480 da CLT: metade do período que faltava para o término do contrato.
-exceção: cabimento do aviso prévio, se houver a cláusula assecuratória , nos moldes do Art. 481 CLT. Devidas as parcelas como se fosse uma dispensa imotivada.

-CONTRATOS POR PRAZO INDETERMINADO: principais hipóteses de extinção dos contratos de trabalho:

• RESILIÇÃO: é o rompimento do por iniciativa do empregado (pedido de demissão) e por iniciativa do empregador (dispensa ou despedida imotivada).

- VERBAS DEVIDAS - dispensa imotivada:
-Saldo de salário

-Férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3 constitucional -
13º salário integral ou proporcional
-Aviso prévio
-Guias para saque do FGTS
-Indenização compensatória de 40% FGTS
-Guias do seguro desemprego

- VERBAS DEVIDAS - pedido de demissão: -
Saldo de salário
-Décimo terceiro integral e/ou proporcional
-Férias integrais e/ou proporcional + 1/3 constitucional (SÚM 261 TST) -
Aviso prévio - para o empregador

• RESOLUÇÃO: é o rompimento do contrato por inexecução faltosa de uma das partes: ato faltoso do empregado (justa causa); ato faltoso do empregador (rescisão indireta); ato faltoso de ambas as partes (culpa recíproca)

- JUSTA CAUSA -CONCEITO: é a punição máxima que o empregador pode aplicar em seus empregados pelo cometimento de uma falta grave, prevista em lei.

Requisitos para aplicação da justa causa:

- Gravidade do ato
- Imediatidade da punição (ciência)
- Proporcionalidade entre a falta e a punição
- Non bis is idem (para cada falta uma punição)
- Teoria dos motivos determinantes

Hipóteses legais:

- Art. 482 CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Outras hipóteses de justa causa: Art. 508 CLT (revogado!!!!); Art. 240, parágrafo único, CLT; Art. 158 CLT; Art. 433, II, CLT; Lei 7783/89, artigo 15; Lei 9962/00, artigo 3º; Decreto 95247/87, artigo 7º, parágrafo 3º; Decreto 73626/74, artigo 23; Lei 5859/72, artigo 6-A; Lei 6019/74, artigo 13; Lei 6354/76, artigo 20.

-VERBAS DEVIDAS - justa causa:

- saldo de salário
- férias integrais + 1/3 constitucional

- RESCISÃO INDIRETA - CONCEITO: é a faculdade que possui o empregado de romper o contrato quando o empregador pratica uma das hipóteses previstas em lei como falta grave. Obs.: Como o empregador é a parte mais forte da relação, o empregado deve ajuizar uma ação trabalhista provando a prática da falta grave pelo empregador, a fim de convencer o juiz, para que este decrete a rescisão indireta do contrato de trabalho.

- Artigo 483, CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até o final da decisão do processo.

-VERBAS DEVIDAS - rescisão indireta:

-Saldo de salário

-Férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3 constitucional -

13º salário integral ou proporcional

-Aviso prévio - art. 487, § 4º, CLT

-Guias para saque do FGTS

-Indenização compensatória de 40% FGTS

-Guias do seguro desemprego

- CULPA RECÍPROCA - CONCEITO: ocorre quando empregado e empregador praticam faltas graves e autônomas, ligadas entre si, aptas a extinguir o contrato de trabalho. Por ex. agressões físicas recíprocas entre empregado e empregador.

- Art. 484 CLT - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

- SÚM. 14 TST: Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (Art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

- VERBAS DEVIDAS: culpa recíproca
-Saldo de salário
-Férias integrais + 1/3 constitucional
-50% férias proporcionais + 1/3 constitucional - S. 14, TST -
50% 13º proporcional - S. 14, TST
-50% aviso prévio - S. 14, TST
-Guias para saque do FGTS
-Indenização compensatória de 20% FGTS - art. 18, §2º, Lei nº 8.036/90

• FORÇA MAIOR: Art. 501, CLT - força maior é o acontecimento inevitável, imprevisível, em relação a vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu direta ou indiretamente. O fato tem que afetar substancialmente a empresa. A imprevidência do empregador exclui a força maior (§1º, Art. 501,CLT). Esta força maior é a que extingue a empresa. Consequência: paga a indenização pela metade - 20% FGTS - Art. 502, CLT c/c Art. 18, §2º, da Lei 8.036/90. Ex: incêndio, inundação, etc.

Factum principis - (Art. 486, CLT) - quando a extinção do contrato de trabalho decorre de ato praticado pela autoridade pública. A indenização ficará a cargo da autoridade pública (40% FGTS).

- VERBAS DEVIDAS: força maior
-Saldo de salário
-Férias integrais + 1/3 constitucional
-Férias proporcionais + 1/3 constitucional
-13º proporcional
-Indenização compensatória de 20% FGTS
-seguro-desemprego (só para empregado com seis meses de trabalho contínuo ou 15 meses descontínuos nos últimos 24 meses e não esteja recebendo benefício previdenciário)

• EXTINÇÃO DA EMPRESA /FALÊNCIA/ FECHAMENTO DA EMPRESA: em todos esses casos, o empregado fará jus a todos os direitos trabalhistas, pois os riscos do negócio pertencem ao empregador. Aplicação analógica do Art. 485, CLT.

• MORTE DO EMPREGADO - extingue o contrato de trabalho, em razão da falta do requisito da pessoalidade. No tocante às parcela devidas, equivale ao pedido de demissão sem necessidade de aviso prévio.

• APOSENTADORIA ESPONTÂNEA - se o empregado decidir não mais trabalhar em virtude da aposentadoria extingue-se o contrato.

Obs.:Se o empregado continuar trabalhando após a concessão da aposentadoria - não rompe o contrato de trabalho. OJ 361 SDI-1 do TST : A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

Obs.: aposentadoria por invalidez: não extingue o contrato - o contrato de trabalho está apenas suspenso!!!! (Art. 475 CLT)

- VERBAS DEVIDAS: aposentadoria espontânea -
saldo de salários;
-13º salário (proporcional e/ou integral);
-férias proporcionais e vencidas + 1/3 constitucional; -
salário família (se houver);

PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO.
O direito aos salários assegurados (artigo 322, caput e parágrafo 3º da CLT) não exclui o direito também ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

27 OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO: CONCEITO E FUNDAMENTO JURÍDICO. INDENIZAÇÃO NOS CASOS DE CONTRATO A TERMO. AVISO PRÉVIO. MULTA DO ART. 477 DA CLT. PROCEDIMENTOS E DIREITOS CONCERNENTES À CESSAÇÃO DO CONTRATO. HOMOLOGAÇÃO. QUITAÇÃO. EFICÁCIA LIBERATÓRIA.

- AVISO PRÉVIO:

-Art. 7º, XXI, CRFB/88 - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

- Aviso Prévio proporcional:

LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011.(D.O.U. 13 de outubro 2011)

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Súmula nº 441 do TST
AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

- NOTA TÉCNICA DO MTE 184/2012: AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (07/05/12)

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: MINISTÉRIO DO TRABALHO DIVULGA NOTA TÉCNICA SOBRE O TEMA (CGRT/SRT/MTE n° 184/2012)-ver anexo)

O Ministério do Trabalho e Emprego se manifestou sobre as lacunas apresentadas na Lei 12.506/2011, que trata da proporcionalidade do Aviso Prévio, por meio da Circular 10/2011.

O entendimento contido na circular foi retificado pelo MTE por meio da nota técnica CGRT/SRT/MTE n° 184/2012.

A retificação de entendimento é inerente ao acréscimo de 3 dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, que computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa; o entendimento anterior era de que o acréscimo de 3 dias seria devido a partir do momento em que a relação contratual com o mesmo empregador completasse 2 anos.

Os demais aspectos tratados na Nota Técnica, e que foram objetos da retificação e ratificação são os seguintes:

- A lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;
- A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado;
- O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa;
- A jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alterados pela Lei 12.506/11;
- A projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais;
- Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei n° 7.238/84; e
- As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei n° 12.506, de 2011

-Art. 487 a 491 CLT: O aviso prévio é um direito do empregado (nas dispensas imotivadas) e do empregador (quando o empregado pede demissão). O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado. O aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos (Art. 487, § 1º, CLT) , como se estivesse sendo trabalhado, por ex. para efeito de férias, 13º salário, FGTS, etc. Se o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado for trabalhado, o empregado tem direito à redução de menos 2 horas por dia ou menos 7 dias corridos, a fim de que possa procurar um novo emprego (Art. 488 CLT). Dado o aviso prévio, a reconsideração pela parte contrária é facultativa (Art. 489 CLT). Durante o aviso prévio, tanto o empregado quanto o empregador podem cometer faltas graves (Art. 490 e 491 CLT). O aviso prévio é típico dos contratos por prazo indeterminado, portanto, para que caiba nos contratos determinados necessária a existência de uma cláusula expressa no contrato com tal previsão, na forma do Art. 481 da CLT.

- PARCELAS DECORRENTES DA EXTINÇÃO, HOMOLOGAÇÃO E PRAZO PARA PAGAMENTO.

> Art. 477 CLT É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo

para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado. § 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (grifos nossos)

Súmula 330 TST Quitação Passada pelo Empregado, com Assistência de Entidade Sindical de Sua Categoria, ao Empregador - Eficácia

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação

*OBS: Para não incidir nos efeitos da mora, se o empregado não aparece ou aparece e se recusa a receber as parcelas da extinção do contrato de trabalho, o empregador/devedor deverá ingressar com uma Ação de Consignação em Pagamento.

28 ESTABILIDADE E GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÕES. FORMAS DE ESTABILIDADE. TEORIA DA NULIDADE DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. HOMOLOGAÇÃO. DESPEDIDA DE EMPREGADO ESTÁVEL. EFEITOS DA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA: READMISSÃO E REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÕES RESCISÓRIAS. DESPEDIDA OBSTATIVA.

-DECENAL:

-Art. 492 CLT - O empregado que contar mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

§ único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

-Obs: A Constituição Federal tornou o FGTS como regime obrigatório, portanto, quem conseguiu se tornar estável decenal até 05/10/88 teve seu adquirido resguardado, por outro lado, quem não conseguiu não há mais como adquirir esse tipo de estabilidade no emprego.

-DIRIGENTE SINDICAL:

- Art. 543, § 3º,CLT - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

- Obs.: Empregado membro do Conselho Fiscal do Sindicato não tem estabilidade.

> SÚMULA Nº 369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (nova redação dada ao item I)
>
> I - Nova redação do item I:
> I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho
> II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.
>
> III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)
>
> IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)
>
> V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

> -OJ 365 SDI-I TST: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º,

VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT)

-OJ 369 SDI-I TST: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL.O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo

- MEMBRO DA CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes):
- Art. 10, II , "a", ADCT : fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. (só abrange o Vice-Presidente da CIPA e seu suplente!! O presidente da CIPA não tem estabilidade)

-SÙM. 339 TST - Suplente da CIPA - Garantia de Emprego
I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.
II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.

- GESTANTE: Art. 10, II, "b", ADCT: fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

-SÙM. 244 TST - Garantia de Emprego à Gestante - Reintegração, Salários e Vantagens I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.
II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.
Nova redação do item III:

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado

ACIDENTADO:

- Art 118 Lei 8213/90: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

- SÙM. 378 TST: Estabilidade Provisória - Acidente do Trabalho - Constitucionalidade - Pressupostos:

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

Inserção do item III:
III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991

Súmula nº 440 do TST
AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez-

-MEMBRO DA CCP:

- Art. 625-B, § 1º, CLT: É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei.

- MEMBROS DO CONSELHO CURADOR DO FGTS (ART. 3º, §9º, LEI 8036/90)
Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical

- EMPREGADOS ELEITOS DIRETORES DE SOCIEDADES COOPERATIVAS (ART. 55 LEI 5764/71) Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1° de maio de 1943).
OBS: ESSA GARANTIA DE EMPREGO NÃO ABRANGE OS MEMBROS SUPLENTES !!! (OJ 253 SDI-1 TST)

- MEMBROS DO CONSELHO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ART. 3º, § 7º, LEI 8213/91) -Aos membros eleitos para representar os trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS), enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

Obs.: Ação de Inquérito para Apuração de Falta Grave: necessária para que haja a dispensa por justa causa de determinados empregados detentores de garantia de estabilidade no emprego.

- Hipóteses legais de cabimento:

- estável decenal (art. 492 CLT)
- dirigente sindical (art. 494 c/c 853 CLT e Súm. 379 TST e Súm. 197 STF
- empregados eleitos membro CCP no âmbito das empresas (art.625-B, § 1º CLT)
- membros do Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, § 7º, Lei 8213/91)
- membros do Conselho Curador do FGTS (art. 3º, §9º, Lei 8036/90)
- empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas (art. 55 lei 5764/71)

- Prazo para propositura da ação: 30 dias, a contar da suspensão do empregado (prazo decadencial - art. 853 CLT) (OJ 137 SDI-II TST)

-REINTEGRAÇÃO X READMISSÃO: 1) Na reintegração a dispensa é nula, revigorando o contrato de trabalho; há apenas um único contrato de trabalho; os salários são devidos desde a dispensa nula até a efetiva reintegração no emprego; 2) Na readmissão pressupõese que a dispensa foi válida; que os contratos são distintos (02 contratos); e há direito apenas de retorno ao serviço, não se pagando os salários atrasados;

- SÙM. 390 TST: ESTABILIDADE - CELETISTA - ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL - EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

29 O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. -

art. 7º, III, CF/88 e Lei 8036/90

30 PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO.

- REGRAS GERAIS E PRESCRIÇÕES ESPECIAIS;

-regra geral: Art. 7º, XXIX, CRFB/88: estando em vigor o contrato de trabalho, o empregado tem 5 (cinco) anos para ingressar com uma ação trabalhista, a contar de cada lesão e, se extinguir o contrato de trabalho, terá apenas 2 (dois) anos, a contar do fim do contrato de trabalho, podendo receber até os últimos 5 (cinco) anos, que retroagem do ajuizamento da ação (SÚM. 308 TST).

-prescrições especiais:

- Menor: Art. 440 CLT: Não corre a prescrição para o empregado menor de 18 anos

- FGTS: Súm. 362 TST: Em se tratando de FGTS, o empregado tem até 2 (dois) anos após o fim do contrato para ingressar com uma ação trabalhista, porém, poderá receber até os últimos 30 (trinta) anos, que retroagem do ajuizamento da ação.

- Férias: Art. 149 CLT: a prescrição do direito às férias só começa a contar após o término do período concessivo das férias.

-Ações Declaratórias: não prescrevem. Ex: Ações para reconhecimento de vínculo de emprego e anotação da CTPS.

- Súmula 199, II, TST e 294 do TST: alteração do pactuado (prescrição total)

Súmula nº 382 - TST Mudança de Regime Celetista para Estatutário - Extinção do Contrato. Prescrição Bienal
A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

Veja esta nova OJ:

OJ 417 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012) PRESCRIÇÃO. RURÍCOLA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28, DE 26.05.2000. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO. Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

31 SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. LABOR EM CIRCUNSTÂNCIAS AGRESSORAS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO. PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. TRABALHO DA CRIANÇA, DO MENOR E DA MULHER. A DISCRIMINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO. TRABALHO NOTURNO.

- DAS ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS

• ART. 7º,XXXIII, CRFB/88: PROIBIÇÃO DE TRABALHO NOTURNO, PERIGOSO OU INSALUBRE A MENORES DE 18 ANOS (...)

• ART. 7º, XXIII, CRFB/88: ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO PARA AS ATIVIDADES PENOSAS INSALUBRES OU PERIGOSAS, NA FORMA DA LEI.

Obs: adicional de penosidade ainda depende de instrumentalização para ser aplicado.

1) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: (ART 192 CLT) - 10%; 20% e 40% -BASE DE CÁLCULO: SALÁRIO-MÍNIMO

*SÚMULA VINCULANTE Nº 4 STF:

Adicional de insalubridade deve ser pago com base no salário mínimo

07/jan/2011 Fonte: TST - Tribunal Superior do Trabalho. Mesmo depois que o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº 4 que proíbe o uso do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem salarial de empregado, a Justiça do Trabalho continua aplicando esse indicador para calcular o adicional de insalubridade devido.

Foi o que aconteceu quando a Seção II de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho anulou decisão da Oitava Turma do próprio TST e determinou que o adicional de insalubridade a ser pago pela Saur Equipamentos aos empregados substituídos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Panambi fosse calculado com base no salário mínimo.

A empresa ajuizou ação rescisória com pedido de liminar para suspender a execução do processo em que havia sido condenada pela Turma ao pagamento do adicional de insalubridade tendo como referência o salário normativo da categoria. Alegou que a súmula do STF não autorizava o uso dessa base de cálculo, porque estabelece, expressamente, que o indexador não pode ser definido por decisão judicial.

Na avaliação da relatora, juíza convocada Maria Doralice Novaes, de fato, a súmula estabelece que "salvo os casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial".

E se não existisse a ressalva final, assim como se utiliza o salário base do trabalhador para o cálculo do adicional de periculosidade (nos termos do artigo 193, §1º, da CLT) também seria possível a aplicação da mesma regra para o adicional de insalubridade, uma vez que tanto a insalubridade quanto a periculosidade são fatores de risco para os empregados.

Entretanto, o Supremo decidiu não adotar nenhum novo parâmetro em substituição ao salário mínimo. Declarou inconstitucional a norma que estabelece o uso do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade (artigo 192 da CLT), mas a manteve regendo as relações trabalhistas, na medida em que o Judiciário não pode substituir o legislador para definir outro critério, esclareceu a relatora.

Em resumo, até que seja editada norma legal ou convencional estabelecendo parâmetro distinto do salário mínimo para calcular o adicional de insalubridade, continuará a ser considerado o salário mínimo para o cálculo desse adicional.

Por essas razões, a juíza Doralice anulou a decisão da Turma para determinar que o adicional de insalubridade seja calculado sobre o salário mínimo, conforme acórdão do Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região). Esse entendimento foi acompanhado, à unanimidade, pelos demais integrantes da SDI-2. (AR-26089-89.2010.5.00.0000)

Fonte: TST - Tribunal Superior do Trabalho

SÚMULAS TST

- SÚM. 47 TST: O trabalho executado, em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância,o direito à percepção do respectivo adicional.

- SÚM. 80 TST: A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

- SÚM. 139 TST: Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.

- SÚM. 289 TST: O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

- SÚM. 293 TST: A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerando agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

- SÚMULA Nº 349. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada)

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Logo, necessidade de autorização prévia da autoridade competente!!

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR.

I - Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3.214/78 do MTE).
II - Tem direito à percepção ao adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3.214/78 do MTE.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

• OJ 4 SDI-1: I- Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo ministério do trabalho; II-A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do ministério do Trabalho.

• OJ 406 SDI-1: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

• ART. 158, PARÁGRAFO ÚNICO, “b”,CLT: constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso do equipamento de proteção individual fornecidos pela empresa.

2) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (ART 193 CLT) - 30% - BASE DE ÁLCULO: SALÁRIO BASE DO EMPREGADO

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

SÚMULAS DO TST

- SÚM. 39 TST: Os empregados que operam em bombas de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade.

- SÚM. 132 TST: O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização e de horas extras. II- Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.

- SÚM. 361 TST: O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, tendo em vista que a Lei 7369/85 não estabeleceu qualquer proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

- SÚM. 364 TST:

SÚMULA Nº 364. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE. (cancelado o item II e dada nova redação ao item I)

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo

extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003);

Obs: Suprimido o inciso II, que permitia que, houvesse a fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

- O.J. 347 SDI-1: É devido adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.

- O.J. 385 SDI-1: 385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical. (15/06/2010)

IMPORTANTE:
- É PROIBIDO CUMULAR A PERCEPÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. (ART 193, § 2º, CLT)
- ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS NÃO PODEM DISPOR SOBRE REGRAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

NORMAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR E DA MULHER

► DO TRABALHO DA MULHER

• ART 7º, XX: proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.
• ART 7º, XXX: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
• ART. 372 ao 401 CLT

• ART. 373-A: vedações legais visando proteger o trabalho da mulher
• ART.388, § 1º, CLT: Estabelecimento em que trabalhe pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos terão local apropriado onde seja permitido ás empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. (§ 2º: creches conveniadas)
• ART. 390 CLT: Vedado serviço que demande força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo, ou 25 Kg, para o trabalho ocasional.(salvo se utilizado impulsão ou tração, ou qualquer outro aparelho mecânico)

PROTEÇÃO À GESTANTE

• ART 7º, XVIII, CRFB/88: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias.
• ART 392 CLT: licença-maternidade: 120 dias. Lei nº 11.770, de 09/09/2008. licença-maternidade de 180 dias (seis meses) Apenas as empresas de Grande porte que aderirem ao projeto “Empresa Cidadã” poderão oferecer o benefício às suas empregadas
• ART 392-A CLT: licença mãe adotiva -120 dias independentemente da idade da criança (Lei 12010/09 de 03/08/09 - vigor 03/11/09)

►DO TRABAHO DO MENOR

• ART. 7º,XXXIII, CRFB/88: proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso a menores de 16 anos, e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz.

• ART 402 ao 441 CLT

- ART 406 CLT: Permitido ao juiz infância e juventude autorizar o trabalho do menor: I- desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; II- desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

- ART 408 CLT: O responsável legal do menor poderá pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço venha a acarretar prejuízos de ordem física ou moral.

- ART 439 CLT: È lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

- ART 440 CLT: Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM
art 428 ao 433 CLT

- Contrato de Trabalho especial
- Por escrito
- Prazo determinado: máximo 2 anos (salvo aprendiz portador de deficiência- § 3º)
- Idade: 14 aos 24 anos (salvo aprendiz portador de deficiência- § 5º)
- Formação técnico-profissional metódica
- Matrícula e frequência à escola
- Regra:6 horas, vedadas prorrogação e compensação (exceção: 8 horas- completado ensino fundamental)
- Art 433 CLT: fim contrato aprendizagem

32 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DEFINIÇÃO, DENOMINAÇÃO, CONTEÚDO, FUNÇÃO. OS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E MECANISMOS PARA SUA

SOLUÇÃO. DIREITO COLETIVO: O PROBLEMA DAS FONTES NORMATIVAS E DOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS.

33 LIBERDADE SINDICAL. CONVENÇÃO Nº. 87 DA OIT. ORGANIZAÇÃO SINDICAL. MODELO SINDICAL BRASILEIRO. CONCEITO DE CATEGORIA.CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. DISSOCIAÇÃO DE CATEGORIAS. MEMBROS DA CATEGORIA E SÓCIOS DO SINDICATO.

34 ENTIDADES SINDICAIS: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA, ESTRUTURA, FUNÇÕES, REQUISITOS DE EXISTÊNCIA E ATUAÇÃO, PRERROGATIVAS E LIMITAÇÕES. GARANTIAS SINDICAIS. SISTEMAS SINDICAIS: MODALIDADES E CRITÉRIOS DE ESTRUTURAÇÃO SINDICAL; O PROBLEMA NO BRASIL.

-DIREITO COLETIVO. DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL. DA ASSOCIAÇÃO EM SINDICATO.

-DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA: Art. 8º CRFB/88

- SINDICATOS - Art. 8º CRFB/88 - pessoa jurídica de direito privado

– Fundação: Art. 8º, I, CRFB/88 (Registro no Ministério do Trabalho)

- Unicidade Sindical: Art .8º, II, CRFB/88 - O Estado só permite a existência de 1 Sindicato dentro da menor base territorial: 1 Município. (BR -Unicidade Sindical x Convenção nº 87 OIT: Liberdade Sindical: possibilidade do pluralismo sindical)

- Art. 8º, inciso III, CR/88: ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

- Enquadramento Sindical: pela atividade preponderante do empregador. (exceção: salvo em se tratando de categoria profissional diferenciada, quando o enquadramento sindical se dá pela própria atividade do empregado)

- Art. 8º, inciso V, CR/88: Ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao Sindicato;

- Art. 8º, inciso VIII, CR/88: Estabilidade do empregado eleito Dirigente Sindical (SUM. 369 TST);

- Art. 8º, inciso IV, CR/88: contribuição sindical confederativa (apenas para sindicalizados). Contribuição prevista em lei -Art. 580 CLT -contribuição sindical anual obrigatória (obrigatória para todos, sindicalizados ou não -corresponde a um dia de trabalho por ano).

- FEDERAÇÕES -Art. 534 CLT: mínimo de 5 Sindicatos
- CONFEDERAÇÕES-Art. 535 CLT: mínimo de 3 Federações

• CENTRAIS SINDICAIS -Lei. 11648/08 - possibilidade de reconhecimento das Centrais Sindicais dos Trabalhadores como parte da Estrutura Sindical brasileira. Ex:CUT, CGT. FORÇA SINDICAL, etc , desde que preenchidos os requisitos previstos em lei.

35 NEGOCIAÇÃO COLETIVA. FUNÇÃO. NÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO. INSTRUMENTOS NORMATIVOS NEGOCIADOS: ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. EFEITOS DAS CLÁUSULAS. CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS E CLÁUSULAS NORMATIVAS. INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NOS CONTRATOS DE EMPREGO.

-DOS ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS;

- CONVENÇÃO COLETIVA: Art. 611 CLT: Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (sindicato da categoria profissional x sindicato da categoria econômica)
§ 2º - As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações. (sindicato da categoria profissional x 1 ou mais empresas)

- ACORDO COLETIVO: Art. 611, § 1º, CLT: É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.
- Art. 8º, inciso VI, CR/88: é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

- Art. 613 CLT: FORMA: As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatòriamente:
I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
II - Prazo de vigência;
III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Incluído de conformidade com o Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- Art. 614, caput e § 1º, CLT: VIGÊNCIA: início: 3 dias após o registro

Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, na Secretaria de Emprego e Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.

1º - As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º - Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 dias da data do depósito previsto neste artigo.

- Art. 614, § 3º, CLT : VIGÊNCIA: prazo máximo: 2 ANOS

§ 3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 anos.

- Art. 620 CLT : CONFLITO DE NORMAS -As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

SUM. 277 TST: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho

36 MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

- art. 114 da CF/88:

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO - sentenças normativas)

Obs.: Após a EC/45 o Poder Normativo da Justiça do Trabalho foi restringido, mas continua existindo.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito

37 ATIVIDADES DO SINDICATO. CONDUTAS ANTI-SINDICAIS: ESPÉCIES E CONSEQÜÊNCIAS.

38 A GREVE NO DIREITO BRASILEIRO.

-GREVE: Art. 9º CRFB/88 e Lei 7783/89

-Art. 9º CRFB/88: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

-Lei 7783/89:

- Legitimidade para deflagrá-la: art 4º Lei 7783/89 - Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

> Artigo 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.
>
> Parágrafo único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Artigo 13 - Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

-Suspensão do contrato de trabalho: art 7º, caput, Lei 7783/89 - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

-Vedada a contratação de trabalhadores substitutos: art 7º, parágrafo único, Lei 7783/89 - Parágrafo único - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14.

- Limites ao direito de greve: art 9º, 10 e 11 Lei 7783/89

Artigo 9º - Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único - Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Artigo 10 - São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.

Artigo 11 - Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único - São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

- Abuso do direito de greve: Art 14 Lei 7783/89 -

Artigo 14 - Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho

- Lockout - vedação: Art 17 Lei 7783/89-

Artigo 17 - Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados lockout.

Parágrafo único - A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

ATUALIZE-SE!

Confira, na seqüência, as alterações mais recentes na legislação relacionada ao Direito e ao Processo do Trabalho.

Verifique, ainda, alterações em Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST e de Súmulas do STF.

ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM 2011/2012

► Lei 12.405/2011 - Acrescenta § 6º ao art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para facultar a elaboração de cálculos de liquidação complexos por perito e autorizar o arbitramento da respectiva remuneração.

Art. 1º O art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 879.

§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

► Lei 12.437/2011 - Acrescenta parágrafo ao art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 1º O art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

Art. 791...

§ 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

► Lei 12.440/2011 - Acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VII-A:

“TÍTULO VII-A

DA PROVA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Art. 642-A. É instituída a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), expedida gratuita e eletronicamente, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º O interessado não obterá a certidão quando em seu nome constar:

I - o inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei; ou

II - o inadimplemento de obrigações decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia.

§ 2º Verificada a existência de débitos garantidos por penhora suficiente ou com exigibilidade suspensa, será expedida Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas em nome do interessado com os mesmos efeitos da CNDT.

§ 3º A CNDT certificará a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências e filiais.

§ 4º O prazo de validade da CNDT é de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de sua emissão.”

Art. 2º O inciso IV do art. 27 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 27.

IV - regularidade fiscal e trabalhista;

."

(NR)

Art. 3º O art. 29 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 29. A documentação relativa à regularidade fiscal e trabalhista, conforme o caso, consistirá em:

V - prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante a apresentação de certidão negativa, nos termos do Título VII-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data de sua publicação.

► Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 (publicada no DOU de 13.10.2011)

Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

► Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011 - Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão alheio.

► Lei 12.594, DE 18 DE JANEIRO DE 2012.

Art. 80. O art. 429 do Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2o:

"Art. 429.

§ 2o Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais." (NR)

ALTERAÇÕES NAS SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

Atenção: o TST publicou novas Súmulas e novas Orientações Jurisprudenciais em 2011/2012.

SÚMULAS

► SUM-426 DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGA-TORIEDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 91700-09.2006.5.18.0006) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

► SUM-427 INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE (editada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 5400-31.2004.5.09.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

► SUM-428 SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

► SUM-429 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

► SUM-430 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AU-SÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

► SUM-431 SALÁRIO-HORA. 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200 - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012. Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

► SUM-432 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AÇÃO DE COBRANÇA. PE-NALIDADE POR ATRASO NO RECOLHIMENTO. INAPLICABILIDADE DO ART. 600 DA CLT. INCIDÊNCIA DO ART. 2º DA LEI Nº 8.022/1990 - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012 O recolhimento a destempo da contribuição sindical rural não acarreta a aplicação da multa progressiva prevista no art. 600 da CLT, em decorrência da sua revogação tácita pela Lei nº 8.022, de 12 de abril de 1990.

►SUM-433 EMBARGOS. ADMISSIBILIDADE. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. ACÓRDÃO DE TURMA PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 26.06.2007. DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO DE DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012. A admissibilidade do recurso de embargos contra acórdão de Turma em Recurso de Revista em fase de execução, publicado na vigência da Lei nº 11.496, de 26.06.2007, condiciona-se à demonstração de divergência jurisprudencial entre Turmas ou destas e a Seção Especializada em Dissídios

Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em relação à interpretação de dispositivo constitucional.

► SUM-434 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 357 da SBDI-1 e inserção do item II à redação) - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

I) É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado.(ex-OJ nº 357 da SBDI-1 - inserida em 14.03.2008)
II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

►Súmula nº 435 do TST
ART. 557 DO CPC. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 com nova redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
Aplica-se subsidiariamente ao processo do trabalho o art. 557 do Código de Processo Civil.

►Súmula nº 436 do TST
REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. JUNTADA DE INSTRUMENTO DE MANDATO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-I e inserção do item II à redação) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.
II - Para os efeitos do item anterior, é essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

► SUMULA 437

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

► SUMULA 438

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA

- Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

►SUMULA 439

DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e27.09.2012

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da

ação, nos termos do art. 883 da CLT.

► Súmula nº 440 do TST

AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez

► Súmula nº 441 do TST

AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

► Súmula nº 442 do TST

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

► Súmula nº 443 do TST

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à

reintegração no emprego.

► Súmula nº 444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

► TST aprova OJ 412 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

AGRAVO INOMINADO OU AGRAVO REGIMENTAL. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE DECISÃO COLEGIADA. NÃO CABIMENTO. ERRO GROSSEIRO. INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE RECURSAL.

É incabível agravo inominado (art. 557, §1º, do CPC) ou agravo regimental (art. 235 do RITST) contra decisão proferida por Órgão colegiado. Tais recursos destinam-se, exclusivamente, a impugnar decisão monocrática nas hipóteses expressamente previstas. Inaplicável, no caso, o princípio da fungibilidade ante a configuração de erro grosseiro.

► TST aprova OJ 413 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba "auxílio-alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas

nos 51, I, e 241 do TST.

► TST aprova OJ 414 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, "A", DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, "a", da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

► TST aprova OJ 415 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

HORAS EXTRAS. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO/ABATIMENTO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS NO CURSO
DO CONTRATO DE TRABALHO.
A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

► TST aprova OJ 416 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

► TST aprova OJ 417 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

PRESCRIÇÃO. RURÍCOLA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28, DE 26.05.2000.

CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO. Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

► TST aprova OJ 418 da SDI-1 (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

► TST aprova OJ 419 da SDI-1

OJ-SDI1-419 ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012)
Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento.

► TST aprova OJ 420 da SDI-1

OJ-SDI1-420 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012)
É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Atenção:

RESOLUÇÃO Nº 185/2012

Altera a redação do item VI da Súmula n.º 6. Altera a redação da Súmula n.º 10. Altera a redação da Súmula n.º 124. Cancela o item II e confere nova redação à Súmula n.º 221. Acrescenta adendo à Súmula n.º 228. Altera a redação do item III da Súmula n.º 244. Altera a redação da Súmula n.º 277. Altera a redação do item IV da Súmula n.º 337. Insere o item III na Súmula n.º 378. Altera a redação do item I da Súmula n.º 369. Altera a redação da Súmula n.º 385. Altera a redação da Súmula n.º 428. Altera a redação da Súmula n.º 431. Converte a Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 em Súmula. Converte a Orientação Jurisprudencial n.º 52 da SBDI-1 em Súmula e insere o item II à redação. Converte as Orientações Jurisprudenciais n.os 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1 em Súmula. Edita as súmulas n.os 438, 439, 440, 441, 443 e 444. Converte a Orientação Jurisprudencial n.o 352 da SBDI-1 em Súmula. Cancela as Súmulas n.os 136 e 343.

DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Res. 186/2012

Altera a redação da Orientação Jurisprudencial n.º 173 da SBDI-1. Cancela as Orientações Jurisprudenciais n.os 52, 84, 307, 342, 352, 354, 380, 381 e 384 da SBDI-1.

DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Res. 186/2012

Altera a redação da Orientação Jurisprudencial n.º 130 da SBDI-2. Cancela a Orientação Jurisprudencial nº 73 da SBDI-2.

DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Res. 186/2012

Altera a redação da Orientação Jurisprudencial n.º 5 da SDC.

DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

*** cancelamentos de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais

► TST cancelou a OJ 205 da SDI-1 (DJe de 27, 28 e 29.04.2009).

COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME ESPECIAL. DESVIRTUAMENTO.

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre trabalhador e ente público se há controvérsia acerca do vínculo empregatício.
II - A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/1988) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial (DJe de 27, 28 e 29.04.2009).

► TST cancelou a OJ 106 da SDI-1 do TST (Res. 157/2009, DEJT 04, 08 e 09.09.2009)
APOSENTADORIA. FERROVIÁRIO. COMPETÊNCIA.
É incompetente a Justiça do Trabalho para julgar ação ajuizada em face da Rede Ferroviária Federal, em que ex-empregado desta pleiteie complementação de aposentadoria, elaboração ou alteração de folhas de pagamento de aposentados, se por essas obrigações responde órgão da previdência social"

► O TST cancelou a OJ 154, SDI 1 (21.10.2009)
ATESTADO MÉDICO - INSS. EXIGÊNCIA PREVISTA EM INSTRUMENTO NORMATIVO.
A doença profissional deve ser atestada por médico do INSS, se tal exigência consta de cláusula de instrumento normativo, sob pena de não reconhecimento do direito à estabilidade"

► TST cancelou a OJ 351, SDI 1 (20.11.2009)
MULTA. ART.477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa. Legislação: CLT, art.477, caput, §§ 6º e 8º.

► TST cancela OJ 12, SDC (Res. 166/2010, DEJT 30.04.2010, 3 e 4.05.2010)
GREVE. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA. ILEGITIMIDADE ATIVA "AD CAUSAM" DO SINDICATO PROFISSIONAL QUE DE-FLAGRA O MOVIMENTO Não se legitima o Sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou.

► TST cancela OJ 293 , SDI 1 (cancelada em decorrência da sua conversão na letra f da Súmula nº 353 do TST, Res. 171/2010 - DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010)

EMBARGOS À SDI CONTRA DECISÃO DE TURMA DO TST EM AGRAVO DO ART. 557, § 1º, DO CPC. CABIMENTO. São cabíveis Embargos para a SDI contra decisão de Turma proferida em Agravo interposto de decisão monocrática do relator, baseada no art. 557, § 1º, do CPC.

► TST cancelou Súmula 207

► OJ 156 da SDI 1 incorporada à súmula 327

OJ 156 - SDI 1 - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO (inserida em 26.03.1999) Ocorre a prescrição total quanto a diferenças de complementação de aposentadoria quando estas decorrem de pretenso direito a verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já atingidas pela prescrição, à época da propositura da ação

► OJ 4 transitória - CANCELADA

MINERAÇÃO MORRO VELHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. ACORDO COLETIVO. PREVALÊNCIA (inserido dispositivo) DJ 20.04.2005 O acordo coletivo estabelecido com a Mineração Morro Velho sobrepõe se aos comandos da lei, quando as partes, com o propósito de dissipar dúvidas e nos exatos limites de seu regular direito de negociação, livremente acordaram parâmetros para a base de cálculo do adicional de insalubridade.

► OJ 215 da SDI 1 - CANCELADA

VALE TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA (inserida em 08.11.2000) É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale transporte.

► OJ 273 da SDI 1 - CANCELADA

"TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL (inserida em 27.09.2002) A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.

► OJ 301 da SDI 1 - CANCELADA

FGTS. DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA. LEI Nº 8.036/90, ART. 17 (DJ 11.08.2003) Definido pelo reclamante o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si o ônus da prova, incumbindo lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC).

► Súmula 349 - CANCELADA

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE (mantida) Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

► SÚMULA Nº 207 (cancelada)

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada)

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Atenção: alterações de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais

► TST altera OJ 191 da SDI 1

CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

► TST altera OJ 7 do Tribunal Pleno

JUROS DE MORA. CONDENAÇÃO DA FAZENDA PÚBLICA.

I Nas condenações impostas à Fazenda Pública, incidem juros de mora segundo os seguintes critérios:

a) 1% (um por cento) ao mês, até setembro de 2001, nos termos do § 1º do art. 39 da Lei n.º 8.177, de 1.03.1991, e

b) 0,5% (meio por cento) ao mês, de setembro de 2001 a junho de 2009, conforme determina o art. 1º F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997, introduzido pela Medida Provisória nº 2.180 35, de 24.08.2001.

II - A partir de julho de 2009, atualizam se os débitos trabalhistas da fazenda pública, mediante a incidência dos índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança, por força do art. 5o da Lei n. 11.960, de 29.6.2009.

III A adequação do montante da condenação deve observar essa limitação legal, ainda que em sede de precatório.

► TST altera item I da OJ 18 da SDI 1

I - O valor das horas extras integra a remuneração do empregado para o cálculo da complementação de aposentadoria, desde que sobre ele incida a Contribuição à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI, observado o respectivo regulamento no tocante à integração.

► TST altera súmula 74 (alterado item I e inserido item III)

CONFISSÃO (nova redação do item I e inserido o item III à redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 801385-77.2001.5.02.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

► TST altera súmula 85 (inserido item V)

SUM-85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

► TST altera súmula 219 (alterado item II e inserido item III)

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

► TST altera súmula 291

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

► TST altera súmula 327

SUM-327 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL (nova redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretenso direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

► TST altera súmula 387

SUM-387 RECURSO. FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/1999 (inserido o item IV à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A Lei nº 9.800, de 26.05.1999, é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)

III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 184 do CPC quanto ao "dies a quo", podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - "in fine" - DJ 04.05.2004)

IV - A autorização para utilização do fac-símile, constante do art. 1º da Lei n.º 9.800, de 26.05.1999, somente alcança as hipóteses em que o documento é dirigido diretamente ao órgão jurisdicional, não se aplicando à transmissão ocorrida entre particulares.

► TST altera súmula 331 (alterado item IV e inseridos itens V e VI)

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

► TST altera súmula 364

SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

► TST altera súmula 368

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012)

I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário-de-contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010.

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto n º 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição. (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001)

► TST altera OJ Nº 115 DA SBDI-I

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (alterada em decorrência do inciso II do art. 894 da CLT, incluído pela Lei nº 11.496/2007) O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 458 do CPC ou do art. 93, IX, da CF/1988.

► TST altera OJ Nº 257 DA SBDI-I

RECURSO DE REVISTA. FUNDAMENTAÇÃO. VIOLAÇÃO DE LEI. VOCÁBULO VIOLAÇÃO. DESNECESSIDADE (alterada em decorrência do inciso II do art. 894 da CLT, incluído pela Lei nº 11.496/2007)

A invocação expressa no recurso de revista dos preceitos legais ou constitucionais tidos como violados não significa exigir da parte a utilização das expressões "contrariar", "ferir", "violar", etc.

► TST altera OJ TRANSITÓRIA Nº 42 DA SBDI-I

PETROBRAS. PENSÃO POR MORTE DO EMPREGADO ASSEGURADA NO MANUAL DE PESSOAL. ESTABILIDADE DECENAL. OPÇÃO PELO REGIME DO FGTS (inserido item II à redação)

I - Tendo o empregado adquirido a estabilidade decenal, antes de optar pelo regime do FGTS, não há como negar-se o direito à pensão, eis que preenchido o requisito exigido pelo Manual de Pessoal. (ex-OJ nº 166 da SDI-1 - inserida em 26.03.1999)

II - O benefício previsto no manual de pessoal da Petrobras, referente ao pagamento de pensão e auxílio-funeral aos dependentes do empregado que vier a falecer no curso do contrato de trabalho, não se estende à hipótese em que sobrevém o óbito do trabalhador quando já extinto o contrato de trabalho.

► TST altera OJ Nº 235 DA SBDI-I

HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012)

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

► TST altera SÚMULA nº 298

"Ação rescisória. Violação a disposição de lei. Pronunciamento explícito. (Redação alterada pelo Tribunal pleno na sessão realizada em 6/2/2012)

I - A conclusão acerca da ocorrência de violação literal a disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

II - O pronunciamento explícito exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação, e não, necessariamente, ao dispositivo legal

tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada violada haja sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto.

III - Para efeito de ação rescisória, considera-se pronunciada explicitamente a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.

IV - A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível, por ausência de pronunciamento explícito.

V - Não é absoluta a exigência de pronunciamento explícito na ação rescisória, ainda que esta tenha por fundamento violação de dispositivo de lei. Assim, prescindível o pronunciamento explícito quando o vício nasce no próprio julgamento, como se dá com a sentença "extra, citra e ultra petita".

► TST altera OJ Nº 142 DA SBDI-1

"Embargos de declaração. Efeito modificativo. Vista à parte contrária. (Inserido o item II à redação)

I - É passível de nulidade decisão que acolhe embargos de declaração com efeito modificativo sem que seja concedida oportunidade de manifestação prévia à parte contrária.

II - Em decorrência do efeito devolutivo amplo conferido ao recurso ordinário, o item I não se aplica às hipóteses em que não se concede vista à parte contrária para se manifestar sobre os embargos de declaração opostos contra sentença."

► TST altera OJ Nº 336 DA SBDI-1

"Embargos interpostos anteriormente à vigência da lei 11.496/07. Recurso não conhecido com base em orientação jurisprudencial. Desnecessário o exame das violações de lei e da CF/88 alegadas no recurso de revista. (Redação alterada pelo Tribunal pleno na sessão realizada em 6/2/2012)

Estando a decisão recorrida em conformidade com OJ, desnecessário o exame das divergências e das violações de lei e da CF/88 alegadas em embargos interpostos antes da vigência da lei 11.496/07, salvo nas hipóteses em que a OJ não fizer qualquer citação do dispositivo constitucional."

SÚMULAS VINCULANTES DO STF EM MATÉRIA TRABALHISTA

Súmula vinculante nº 4: “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.”

Súmula vinculante nº 15: “O cálculo de gratificações e outras vantagens do servidor público não incide sobre o abono utilizado para se atingir o salário mínimo” (DOU 01/07/09).

Súmula vinculante nº 16: “Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público” (DOU 01/07/09).

Súmula vinculante nº 17: “Durante o período previsto no parágrafo 1º do artigo 100 da Constituição, não incidem juros de mora sobre os precatórios que nele sejam pagos” (DOU 10/11/09).

Súmula vinculante nº 21: “É inconstitucional a exigência de depósito ou arrolamento prévios de dinheiro ou bens para admissibilidade de recurso administrativo” (DOU 10/11/09).

Súmula vinculante nº 22: “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da emenda constitucional nº 45/04” (DOU 11/12/09).

Súmula vinculante nº 23: “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada” (DOU 11/12/09).

Súmula vinculante nº 25: “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito” (DOU 23/12/09)

.BIBLIOGRAFIA BÁSICA PARA O EXAME DE ORDEM - II FASE

A bibliografia é estabelecida de acordo com as normas do item 3.6.14.3 do Edital nº 2/2012, que veda a consulta à doutrina e à legislação comentada na prova práticoprofissional, in verbis:

> 3.6.14.3 Durante a realização da prova prático-profissional, será permitida, exclusivamente, a consulta a legislação, súmulas, enunciados, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos sem qualquer anotação ou comentário, conforme especificações do Anexo III deste Edital.
>
> 3.6.14.4. Legislação com entrada em vigor após a data de publicação deste edital, bem como alterações em dispositivos legais e normativos a ele posteriores não serão objeto de avaliação nas provas, assim como não serão consideradas para fins de correção das mesmas. Em virtude disso, somente será permitida a consulta a publicações produzidas pelas editoras, sendo vedada a atualização de legislação pelos examinandos.

Portanto, segue abaixo a bibliografia recomendada:

1. CLT “seca” e atualizada/ CLT organizada

2. Livro de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais

3. Vade Mecum

Atenção: não adianta levar somente CLT e Constituição Federal para a prova porque não raras vezes são cobrados conhecimentos que envolvem outros diplomas legais, como é o caso do Código Civil e Código de Processo Civil.

DICAS E MÉTODO DE ESTUDO

- Procure fazer as questões da maneira mais completa e correta, citando todos os artigos de lei, Súmulas e Orientações Jurisprudenciais aplicáveis. Uma dica: pelos últimos espelhos de correção, se uma Súmula ou Orientação Jurisprudencial do TST se referem a um artigo de lei, cite os dois na sua resposta (Súmula e artigo ou OJ e artigo) para ter nota integral. Muitas vezes, é o excelente aproveitamento em suas respostas que leva à aprovação, mesmo que a peça não tenha sido bem avaliada.

- Como dito no início da apostila, a caligrafia e a ortografia, assim como o correto emprego da língua portuguesa configuram-se muito importantes para o êxito na 2a fase do Exame da OAB.

- Evite frases longas. Utilize a pontuação de forma adequada. Frases longas e a prolixidade são causas de reprovação na 2a fase de Exame de Ordem. Frases curtas, objetivas e claras são essenciais. Lembre-se de que, especialmente no caso da peça, você não tem espaço de sobra muitas vezes para redigi-la, o que requer, também, capacidade de concisão sem que se perca qualidade da resposta.

- Cada argumento deve ser desenvolvido em um tópico específico, separado e nominado, de forma a evidenciar os interesses de seu cliente (frases de efeito) e conter dispositivos legais pertinentes (sempre com a devida subsunção dos fatos a norma).

- Ao estruturar sua peça (preliminares, prejudiciais de mérito, mérito, pedidos, etc), procure dividir bem os tópicos. Tente seguir uma ordem esquemática lógica, desenvolvendo primeiro os assuntos principais e, em seguida, os acessórios. Relembre-se do seguinte exemplo numa petição inicial em que se deve fazer pedido de vínculo de emprego e de horas extras. Qual pedido pode interferir no outro: o vínculo ou as horas extras? Evidente que o direito às horas extras somente será reconhecido se houver o vínculo de emprego. Assim, fazendo primeiro o tópico referente ao vínculo para depois pedir as horas extras, você estará demonstrando raciocínio jurídico e técnica adequados. Certamente isto será levado em consideração na sua nota final.

- Evite juízos de valor na síntese dos fatos. Não invente dados ou fatos, sob pena de identificação da prova. Cuidado com sua linguagem, jamais se utilize de termos desrespeitosos para com a outra parte, advogado desta ou mesmo em relação ao juízo. Procure finalizar os tópicos com frases que demonstrem coesão e coerência do texto, evidenciando, quando for o caso, a necessidade de reforma da sentença.

- Se bem administrado, o tempo da prova é suficiente.

- A melhor maneira de resolver as peças e questões é: a) resolva a primeira proposta de peça e as 04 questões. Não interrompa a resolução e cronometre o seu tempo de realização. Você deve encarar a atividade da apostila como um simulado. Isto tornará o treinamento eficaz e auxiliará na administração do tempo de prova. b) Resolva a segunda proposta de peça, sem preocupação com o tempo de prova. Isto o ajudará a disciplinar o seu estudo. Não deixe de resolver nenhuma das peças ou questões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7.ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BEBBER, Júlio César. Processo do Trabalho: temas atuais. São Paulo: Ltr, 2003.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GONÇALVES, Emílio. Manual de Prática Processual Trabalhista. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2001. p. 149.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. Orientações Jurisprudenciais do TST: comentadas. São Paulo: Ltr, 2009.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. Súmulas do TST comentadas. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel. Curso de Direito Processual do Trabalho. v. 2. São Paulo: Ltr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil - Teoria Geral do Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento. 50ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

EXERCÍCIOS CCPQ - X EXAME UNIFICADO - APOSTILA PROFESSOR

Peça 1

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

Alberto foi contratado por uma empresa de prestação de serviços de informática, na função de técnico, para trabalhar em favor de um grande banco privado. Depois de dois anos, ao verificar que seu salário não recebera o mesmo reajuste concedido a um colega admitido na mesma data, procurou um advogado para dar início à ação na justiça do trabalho com o objetivo de cobrar as diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste concedido ao colega, além de seus reflexos. Antes mesmo de ingressar em juízo, a intenção de Alberto chegou ao conhecimento do empregador, que o convocou para uma reunião, realizada na presença de outros empregados. Ao ser inquirido acerca de sua intenção de processar a empresa, Alberto confirmou seu propósito e alegou que se sentia preterido e injustiçado, já que sempre cumprira suas funções com o mesmo ânimo que o colega beneficiado. Após o encerramento da reunião, Alberto, firme em sua decisão de ingressar com reclamação trabalhista, o que fez logo na semana seguinte, passou a ser alvo de desprezo por parte de seus superiores, que começaram a ignorá-lo e a reduzir substancialmente suas atribuições, a ponto de o deixarem sem qualquer atividade durante mais de dois meses. Nesse período, comparecia diariamente ao trabalho, ali permanecendo sem executar nenhuma tarefa, o que passou a chamar a atenção de todos. Essa situação permaneceu inalterada por mais um mês, quando Alberto não mais a suportou e procurou seu advogado para que fossem adotadas as medidas legais cabíveis. Em face do relato hipotético acima, redija, na condição de advogado legalmente constituído de Alberto, a medida cabível.

Quesitos Avaliados	Faixa de Valore	Nota
1. Apresentação, estrutura textual e correção gramatical	0,00 a 0,30	

2 Fundamentação e Consistência		
2.1.Adequação da peça - reclamação trabalhista	0,00 a 0,30	
2.2. Responsabilidade subsidiária do banco (súmula 331, IV TST)	0,00 a 1,00	
2.3 Condenação referente a todas as verbas decorrentes da prestação laboral (súmula 331, VI, TST)	0,00 a 1,00	
2.4 Rescisão Indireta - Art. 483, "d" da CLT	0,00 a 0,60	
2.4 Menção ao assédio moral (atitude discriminatória prolongada)	0,00 a 0,60	
2.5 Pedidos: rescisão indireta do contrato de trabalho, condenação do empregador no pagamento das verbas rescisórias próprias da extinção do contrato de trabalho sem justa causa, liberação das guias de seguro desemprego e FGTS e fixação de indenização por danos morais em função do assédio moral.	0,00 a 0,80	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,40	
Nota na Prova Prático-Profissional Direito do Trabalho		

Peça 2 e Questões 1 a 4 - Simulado 1 - Dia 15 de maio

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

João da Silva, brasileiro, casado, auxiliar de produção, portador da CTPS n° 2384, serie 0002 /PR; domiciliado na Rua dos Canários, n° 234, Bairro Sabiá, Curitiba, Paraná, CEP 80123-110, foi contratado em 04.01.2005 por Pereira e Silveira Ltda., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob n° 673.456/0001-48, com sede na Rua Comendador Macedo, n° 786, Centro, São Jose dos Pinhais, Paraná, CEP 90.434-000. Foi contratado na cidade de São José dos Pinhais, no entanto, sempre prestou serviços na cidade de Paranaguá, onde seu empregador possuía uma filial. Sua remuneração durante todo o pacto foi de R$ 1.000,00 por mês. Laborava nas mesmas atividades e na mesma localidade que o Sr. Athena Aquitana, que, no entanto, recebia salário 50% superior àquele recebido pelo Sr. João. Em 15 setembro de 2012, sofreu acidente de trabalho, percebeu o auxílio doença-acidentário, retornando ao trabalho no dia 05.10.12. Laborava das 8h às

19h, com 1h de intervalo para alimentação e descanso, e aos sábados das 8h às 13h. Laborava em 2 domingos por mês das 8h às 12h. Não gozou de férias no período aquisitivo de 09/10 e 10/11. Foi dispensado em 18.12.2012, com a concessão de aviso prévio indenizado. As verbas rescisórias foram pagas no dia 25.01.2013. Atualmente encontra-se em dificuldades financeiras, e não pode arcar com os custos do processo sem prejuízo de seu sustento e de sua família.

Como advogado do sindicato da categoria, tendo o relato de sua história, verifique se o Sr. João da Silva tem algum haver trabalhista que não tenha sido quitado pela empresa. Caso positivo, elabore a peça processual a ser proposta.

QUESITOS AVALIADOS	VALOR	NOTA
1. Correto endereçamento para a Vara do Trabalho de Paranaguá;	0,3	
2. Adequação da peça - reclamação trabalhista (art. 840, CLT)	0,4	
3. Declaração da garantia de emprego por acidente de trabalho, pelo período de 1 ano, contado a partir do retorno do auxílio doença acidentário;	0,3	
4. Nulidade da dispensa;	0,2	
5. Reintegração em face de garantia de emprego, com o pagamento dos salários e consectários dos meses havidos entre a dispensa e o efetivo retorno as suas atividades;	0,3	
6. Alternativamente, o pagamento de indenização no importe dos salários vencidos da data da dispensa até o termino da garantia provisória de emprego;	0,3	
7. Diferenças salariais por equiparação;	0,3	

8. Reflexos das diferenças salariais em aviso prévio, ferias, 13º salários, férias, seguidas do terço constitucional;	0,1	
9. Horas extras excedentes da 8ª e 44ª semanal, com adicional de 50%;	0,2	
10. Horas extras laboradas em domingos, com adicional de 100%;	0,4	
11. Reflexos das horas extras	0,1	
12. Férias em dobro, seguidas do terço constitucional;	0,4	
13. Multa do artigo 477, §8º da CLT;	0,2	
14. Assistência judiciária gratuita, com base na Lei 1060/50;	0,3	
15. Honorários advocatícios	0,3	
16. Pedido de produção de provas e condenação da ré;	0,2	
17. Valor da causa acima de 40 salários mínimos;	0,2	
18. Condições gerais: raciocínio, clareza de idéias, argumentação e linguagem jurídica;	0,5	

Questões 1 a 4

Questão 1: Benedito ajuizou reclamação trabalhista contra a empresa Rufus Ltda., que presta serviço à empresa Zulu S.A., arrolando, no pólo passivo, ambas as empresas. À audiência compareceram Benedito, os prepostos das empresas e um advogado para cada parte. Proferida a sentença, a empresa Zulu S.A. interpôs recurso ordinário no prazo de dezesseis dias, utilizando-se da prerrogativa de que havia litisconsórcio passivo com procuradores diversos. Não obstante sua arguição, o recurso interposto foi considerado intempestivo pelo juízo a quo. Considerando a situação hipotética acima apresentada, responda, de forma justificada, se o primeiro juízo de admissibilidade do recurso agiu corretamente. (Cespe 2009.3)

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1 Ação correta do juízo a quo	0,00 a 030	
2.2 Inaplicabilidade do artigo 191 do CPC (OJ 310, SDI - 1 do TST)	0,00 a 030	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questão 2: Numa determinada escola uma professora irá casar-se no dia 10 e uma auxiliar de Secretaria, no dia 15 do mesmo mês. A direção comunicou que concederá nove dias de licença para a professora e três dias de licença para a auxiliar de Secretaria. Ciente disso, a auxiliar foi à direção reclamar contra o tratamento discriminatório, alegando violação ao princípio da isonomia. Diante disso, responda justificadamente. (IX EXAME UNIFICADO)

A) Analise se a direção do colégio agiu corretamente na concessão de prazos diferenciados de licença. (Valor: 0,65)

B) Qual é o efeito jurídico da licença gala no contrato de trabalho e como ficará a questão do salário neste período? (Valor: 0,60)

Quesito Avaliado	Valores	Pontuação
A. Sim, pois o prazo de licença do professor é especial (0,40). Indicação do Art. 320, § 3º, da CLT (0,25). Obs.: a simples citação do fundamento legal ou jurisprudencial, sem a fundamentação jurídica correta, não pontua.	0,00/0,40/0,65	
B. Haverá a interrupção do contrato (0,30) e os dias serão pagos pelo empregador (0,30).	0,00/0,30/0,60	

Questão 3: José e João foram contratados pelo Banco do Brasil (sociedade de economia mista), pelo regime da CLT, após aprovação em concurso público de provas e títulos. Ambos exercem as mesmas funções, na mesma localidade, com a mesma produtividade e perfeição técnica, sendo que a diferença nas funções, de um para outro, é de aproximadamente nove meses. Contudo João, que ingressou no serviço depois, recebe 30% a menos que o José. João, então, ajuizou reclamatória trabalhista contra o Banco do Brasil pleiteando equiparação salarial. Em defesa, a empresa argüiu que não há possibilidade de equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito da remuneração do pessoal do serviço público. A argumentação da empresa está em consonância com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho? Fundamente sua resposta.

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota

1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1 Não, pois à sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação salarial prevista no art. 37, XIII, da CF, pois, ao contratar empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado.	0,00 a 030	
2.2 Entendimento Jurisprudencial: OJ 353 da SBDI 1	0,00 a 030	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questão 4: João é servente da construção civil e dirigente sindical dos trabalhadores da referida categoria. Seu empregador, unilateralmente, determina sua transferência para município fora da base territorial do sindicato profissional. A atividade de João não é especializada e no município para onde será transferido não há deficiência de mão-de-obra para executar tal função. Há no contrato, cláusula prevendo a possibilidade de transferência do empregado para localidade diversa daquela em que ele foi celebrado. Diante desses fatos, pergunta-se: A) É lícita a transferência determinada pelo empregador? B) Caso João pretenda, de modo imediato e urgente, questionar judicialmente a ordem de transferência, qual a medida processual cabível?

ITENS	PONTO	NOTA
A. A transferência não é lícita porque: (a) não há necessidade de prestação de serviços em outra localidade - Súmula 43 do TST (0,3) e (b) por ser dirigente sindical o empregado não poderá ser transferido para local que lhe dificulte ou impossibilite o desempenho de suas atribuições sindicais (art. 543 da CLT). (0,3) Obs.: A mera indicação do artigo ou súmula não pontua.	0,00/0,30/0,60	
B. Reclamatória trabalhista com pedido liminar para tornar sem efeito a determinação de transferência do Sr. João (art. 659, IX, da CLT).	0,00/0,65	

Obs.: A mera indicação do artigo ou súmula não pontua.		

Peça 3

CONTESTAÇÃO

Lauro, representante legal da empresa Rápido Distribuidora de Alimentos Ltda., procurou auxílio de profissional de advocacia, ao qual relatou ter sido citado para manifestar-se a respeito de reclamação trabalhista ajuizada por ex-empregado que desenvolvia a função de vendedor externo da empresa. Disse que o vínculo empregatício em questão ocorrera entre 17/3/2003 e 15/12/2012. A contrafé apresentada por seu interlocutor demonstra, além da data de propositura da demanda (12/3/2013), a elaboração de pedido de pagamento de horas extraordinárias por todo o liame empregatício, dada a alegação de prestação de serviços das 8 h às 20 h, de segunda-feira a sexta-feira. Também estão relatados descontos efetuados no salário do empregado, relativos a multas de trânsito a ele atribuídas quando em uso de veículo da empresa na realização de seu mister. Em face disso, o empregado requereu a devolução dos valores deduzidos do salário, alegando que tais penalidades são ínsitas ao risco da atividade econômica a cargo do empregador. Lauro apresentou contrato de trabalho firmado entre as partes, no qual constam a data de contratação, a função que deveria ser exercida, o valor salarial pactuado e a forma de responsabilização do empregado quanto aos danos que viessem a ser praticados, por culpa ou dolo deste, no uso do veículo da empresa. Após a fotocópia da CTPS e a folha de registro do empregado reclamante, na qual constam as informações do contrato, excetuando-se a informação concernente ao uso de veículo da empresa. Apresentou, ainda, multas de trânsito que demonstram ter sido o empregado flagrado, por três vezes, conduzindo veículo a 100 km/h em vias em que a velocidade máxima permitida era de 60 km/h. Considerando essa situação hipotética, redija, na condição de advogado(a) contratado(a) pelo empregador, a peça processual adequada aos interesses de seu cliente. (Cespe 2010.1)

Discursiva - Direito do Trabalho - Peça		
Quesito avaliado	Faixa de Valores	Atendimento ao Quesito
1. Apresentação, estrutura textual e correção gramatical	0,00 a 0,30	
2. Fundamentação e consistência		
2.1. Endereçamento ao juiz do trabalho - Contestação ou defesa (Art. 847, CLT)	0,00 a 1,00	
2.2. Pedido de reconhecimento da prescrição quinquenal (CF, art. 7º, XXIX) (0,40) sobre o período laborado entre 17/3/2003 e 12/3/2008 (0,40)	0,00 a 1,00	
2.3. Documentos apresentados juntamente com a defesa: comprovação do exercício da função de vendedor externo, sem sujeição, portanto, a controle de jornada (0,40) / Improcedência do pedido, com base no art. 62, I, da CLT (0, 40)	0,00 a 0,80	
2.4. Reconhecimento da validade dos descontos relativos a multas de trânsito em razão do dano causado por dolo do empregado (CLT, art. 462, § 1º)	0,00 a 1,00	
2.5. Fundamentação complementar acerca da licitude dos descontos verificados em face das multas de trânsito (CLT, art. 8º, parágrafo único)	0,00 a 0,40	
3. Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,50	
RESULTADO		
Nota na Discursiva - Direito do Trabalho - Peça		

CONTESTAÇÃO

Anderson Silva, assistido por advogado não vinculado ao seu sindicato de classe, ajuizou reclamação trabalhista, pelo rito ordinário, em face da empresa Comércio Atacadista de Alimentos Ltda. (RT nº 0055.2013.5.01.0085), em 10/01/2013, afirmando que foi admitido em 03/03/2004, na função de divulgador de produtos, para exercício de trabalho externo, com registro na CTPS dessa condição, e salário mensal fixo de R$ 3.000,00 (três mil reais). Alegou que prestava serviços de segunda-feira a sábado, das 9h às 20h, com intervalo para alimentação de 01 (uma) hora diária, não sendo submetido a controle de jornada de trabalho, e que foi dispensado sem justa causa em 18/10/2012, na vigência da garantia provisória de emprego prevista no artigo 55 da Lei 5.764/71, já que ocupava o cargo de diretor suplente de cooperativa criada pelos empregados da ré. Afirmou que não lhe foi pago o décimo terceiro salário do ano de 2011 e que não gozou as férias referentes ao período aquisitivo 2009/2010, admitindo, porém, que se afastou, nesse mesmo período, por 07 (sete) meses, com percepção de auxílio-doença. Aduziu, ainda, que foi contratado pela ré, em razão da morte do Sr. Wanderley Cardoso, para exercício de função idêntica, na mesma localidade, mas com salário inferior em R$ 1.000,00 (um mil reais) ao que era percebido pelo paradigma, em ofensa ao artigo 461, caput, da CLT. Por fim, ressaltou que o deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa era realizado em transporte coletivo fretado pela ré, não tendo recebido vale-transporte durante todo o período do contrato de trabalho.

Diante do acima exposto, postulou: a) a sua reintegração no emprego, ou pagamento de indenização substitutiva, em face da estabilidade provisória prevista no artigo 55 da Lei 5.764/71; b) o pagamento de 02 (duas) horas extraordinárias diárias, com adicional de 50% (cinquenta por cento), e dos reflexos no aviso prévio, férias integrais e proporcionais, décimos terceiros salários integrais e proporcionais, FGTS e indenização compensatória de 40% (quarenta por cento); c) o pagamento em dobro das férias referentes ao período aquisitivo de 2009/2010, acrescidas do terço constitucional, nos termos do artigo 137 da CLT; d) o pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial com o paradigma apontado e dos reflexos no aviso prévio, férias integrais e proporcionais, décimos terceiros salários integrais e proporcionais, FGTS e indenização compensatória de 40% (quarenta por cento); e) o pagamento dos valores correspondentes aos vales-transportes não fornecidos durante todo o período contratual; e f) o pagamento do décimo terceiro salário do ano de 2010.

Considerando que a reclamação trabalhista foi distribuída à 85ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro - RJ, redija, na condição de advogado contratado pela empresa, a peça processual adequada, a fim de atender aos interesses de seu cliente.

ITEM	PONTOS	NOTA
1. Estrutura inicial: Encaminhamento adequado (0,25) e correta identificação das partes e do processo (0,25).	0 / 0,25 / 0,5	
2. Arguição de inépcia OU 2. Décimo terceiro salário - Pedido de décimo terceiro salário. Indicação do art. 267, I, CPC. Indicação do art. 295, I, CPC. Indicação do art. 295, parágrafo único, I, CPC. OU - Impugnação do pedido de pagamento do décimo terceiro do ano de 2010 (defesa de mérito)	0 / 0,25	
3. Prescrição quinquenal- Prescrição das parcelas anteriores a 10/01/2008 OU cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação (0,25). Indicação do art. 7º, XXIX, da CRFB/88 OU art. 11, I, da CLT (0,25).	0 / 0,25 / 0,5	
4. Estabilidade e reintegração - Não abrange os membros suplentes (0,5). Indicação da OJ 253 da SDI-1 do TST (0,25).	0 / 0,25 / 0,5 / 0,75	
5. Horas extras e reflexos- Atividade externa incompatível com controle (0,35). Indicação do art. 62, I, CLT (0,35).	0 / 0,35 / 0,7	
6. Férias do período 2009/2010- Perda do direito em face do afastamento previdenciário (0,35). Indicação do art. 133, IV, CLT (0,35).	0 / 0,35 / 0,7	
7. Equiparação salarial- Ausência de contemporaneidade com o paradigma OU substituição de cargo vago (0,4). Indicação da Súmula 6, IV, do TST OU Súmula 159, II, do TST (0,2).	0 / 0,2 / 0,4 / 0,6	
8. Vales-transportes- Exoneração da obrigação pela concessão de transporte (0,25). Indicação do art. 4º do Decreto 95.247/87 (0,25).	0 / 0,25 / 0,5	
9. Requerimentos- Acolhimento da prescrição (0,25).	0 / 0,1 / 0,15	

Improcedência dos pedidos (0,15). Protesto pelos meios de prova (0,1).	/ 0,25 / 0,35 / 0,4 / 0,5	

Questões 5 a 8

Questão 5: A Fazenda Pública Estadual é condenada, pela Justiça do Trabalho, na condição de tomadora de serviços terceirizados, ao pagamento de verbas trabalhistas devidas ao empregado da empresa prestadora de serviços. Diante disso, responda, justificadamente, aos itens a seguir. (IX EXAME UNIFICADO)

A) Qual é o prazo que a Fazenda Pública Estadual terá para opor embargos de declaração? (Valor: 0,65)

B) Confirmada a sentença e sobrevindo a execução, que prazo a Fazenda Pública Estadual terá, de acordo com a Lei, para ajuizar embargos de devedor? (Valor: 0,60)

Quesito Avaliado	Valores	Pontuação
A. 10 dias OU o dobro do prazo normal, que é de cinco dias (0,40). Indicação da OJ 192 do TST OU Art. 1º, II ou III, do Decreto Lei 779/69 OU Art. 188, do CPC (0,25). OBS.: É necessária a indicação precisa do fundamento legal. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não credencia pontuação.	0,00/0,40/0,65	
B-1ª opção. 30 dias (0,40). Indicação do Art. 1º-B da Lei n. 9.494/97. (0,20). B-2ª opção. 5 dias (0,40). Indicação do Art. 884, §1º, da CLT.(0,20) OBS.: A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial sem fundamentação jurídica não	0,00/0,40/0,60	

credencia pontuação.		

Questão 6: Karine Flores compareceu esta semana ao seu escritório, solicitando seus préstimos em razão do seguinte problema: em razão de acidente do trabalho, esteve afastada de suas atividades laborais por oito meses, tendo a elas retornado no dia 02/04/2012, no exato dia em que recebeu alta médica pelo INSS. Depois de seu retorno, trabalhou normalmente, cumprindo regularmente sua jornada normal de oito horas de trabalho diárias (de segunda a sexta-feira), até que no dia 04/03/2013 foi surpreendida com o recebimento de "aviso prévio" de seu empregador, de trinta dias. Já no período do aviso prévio, tendo trabalhado até o dia 12/03/2013, também na jornada de oito horas diárias (de segunda a sexta-feira), seu empregador comunicou que poderia cumprir o restante do prazo em casa, e que deveria retornar à empresa somente no dia 01/04/2013, para o recebimento das verbas rescisórias. No dia combinado, foram pagas as verbas rescisórias, mais as horas extras trabalhadas no mês de março de 2013. Todavia, por uma dúvida surgida no momento da homologação da rescisão, não se deu baixa na carteira de trabalho (CTPS) da empregada. Karine Flores lhe pergunta se o procedimento da empresa está correto e, caso contrário, quais são os "direitos" que poderá reclamar na Justiça do Trabalho. Pergunta, também, qual é a data correta para se considerar a baixa em sua CTPS. Sua resposta deve ser integralmente justificada, com todas as possibilidades jurídicas que as circunstâncias lhe informam. (OAB/PR 2007.1)

	Quesito avaliado	Pontos	Nota
a)	Não é lícito ao empregador conceder aviso prévio coincidente com o trintídio final de uma garantia de emprego. Assim tem-se que não concedido (nem pago) o aviso prévio. Súm. 348, TST	0,25	
b)	Não houve redução da jornada de trabalho, em duas horas diárias, durante os dias trabalhados no aviso prévio, não sendo lícito substituir tal redução pelo simples pagamento de horas extras (Súm. 230, TST e art. 488, CLT)	0,25	
c)	O chamado "aviso prévio cumprido em casa" não possui amparo legal, sendo que, em assim ocorrendo considera-se o ato como "aviso prévio indenizado", acarretando a antecipação do prazo para pagamento das verbas rescisórias (OJ 14, SDI-1, TST)	0,25	

d)	Considerando todos os fatos e implicações legais, tem-se que a empregada somente poderia ser desligada a partir de 2 de abril de 2013. Desta forma, em assim não procedendo a empresa, é devido novo aviso prévio (de forma indenizada), como todas as suas repercussões na remuneração e tempo de serviço da empregada, devendo-se anotar a baixa na CTPS da Sra. Karine com a data de 2 de maio de 2013 (OJ 82, SDI-1, TST e art. 487, §1º, CLT)	0,25	
	Nota		

Questão 7: Juventino, brasileiro, residente e domiciliado em João Pessoa, foi contratado pela empresa Engenho Engenharia S.A., com sede em Salvador, para trabalhar como mestre de obras. Após dois anos trabalhando em João Pessoa, foi transferido para trabalhar no Japão, onde ficou por três anos. Retornando ao Brasil, após laborar por um mês, foi dispensado imotivadamente. Insatisfeito, ajuizou ação trabalhista requerendo que lhe fossem pagos todos os direitos previstos na legislação brasileira no período em que trabalhou fora do país, pois no Japão tinha apenas 7 dias de férias por ano, não tinha FGTS e a jornada de trabalho era de 9 horas. O juiz julgou o pedido improcedente fundamentando a decisão no princípio da lei do local da prestação de serviços; logo, aplicação da lei brasileira no Brasil, e a japonesa no Japão, mesmo porque Juventino trabalhou mais tempo fora do que dentro do Brasil. Essa decisão foi acertada? Por quê? Fundamente.

ITEM	PONTOS	NOTA
Não. Nas transferências para trabalho no exterior é aplicável a lei mais benéfica; no caso, a brasileira (0,70). Indicação do art. 3º, II, da Lei 7.064/82 (0,3). Obs: A mera resposta “não” e a mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não pontuam; a indicação deve ser precisa.	0 / 0,70 / 1,0	

Questão 8: O representante legal da empresa Antares Topografia apresentou ao advogado da empresa cópia de petição inicial em nome de ex-empregado, por meio da qual o trabalhador requer o afastamento de justa causa a ele aplicada em virtude de acidente de trânsito. Relatou o reclamado ao advogado que o trabalhador colidira veículo da empresa com uma árvore. Apresentou, ainda, cópia de laudo oficial comprovando que o reclamante estava completamente alcoolizado na ocasião do sinistro, bem como cópia da nota fiscal

relativa aos custos do conserto do veículo. Em face dessa situação hipotética, responda, de forma fundamentada, às seguintes indagações.

< Pode a empresa buscar o ressarcimento dos danos por meio de resposta na referida reclamação trabalhista ou deve ajuizar ação própria para tanto?

< Pode o advogado da empresa, sob sua responsabilidade pessoal, declarar à justiça do trabalho a autenticidade da cópia da documentação recebida de seu cliente?

< Pode a justiça do trabalho intimar a parte, por meio de seu advogado, para a apresentação das cópias autenticadas ou dos próprios originais dos documentos? (Cespe 2010.1)

Discursiva - Direito do Trabalho - Questão 2		
Quesito avaliado	Faixa de Valores	Atendimento ao Quesito
1. Apresentação, estrutura textual e correção gramatical	0,00 a 0,20	
2. Fundamentação e consistência		
2.1. Possibilidade de busca de ressarcimento por meio de resposta do reclamado: CLT, art. 769 (0,10) e CPC, art. 297 ou art. 315 (0,10)	0,00 a 0,20	
2.2. Possibilidade de declaração, pelo advogado, da autenticidade das cópias sob sua responsabilidade pessoal (CLT, art. 830)	0,00 a 0,20	
2.3. Possibilidade de intimação para apresentação de cópias autenticadas ou dos documentos originais (CLT, art. 830, parágrafo único)	0,00 a 0,20	
3. Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
RESULTADO		

Nota na Discursiva - Direito do Trabalho - Questão 2		

Peça 5 e Questões 9 a 12 - Simulado 3 - Dia 29 de maio

CONTESTAÇÃO

Joaquim Ferreira, assistido por advogado particular, ajuizou reclamação trabalhista, pelo rito ordinário, em face da empresa Parque dos Brinquedos Ltda. (RT nº 0001524-15.2013.5.04.0035), em 7/03/2013, alegando que foi admitido em 3/6/2008, para trabalhar na linha de produção de brinquedos na sede da empresa localizada no município de Florianópolis-SC, com salário de R$ 2.000,00 (dois mil reais) mensais e horário de trabalho das 8 às 17 horas, de segunda-feira a sábado, com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada. Esclarece, contudo, que, logo após a sua admissão, foi transferido, de forma definitiva, para a filial da reclamada situada no Município de Porto Alegre-RS e que jamais recebeu qualquer pagamento a título de adicional de transferência. Diz que, em razão da insuficiência de transporte público regular no trajeto de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, a empresa lhe fornecia condução, não lhe pagando as horas in itinere, nem promovendo a integração do valor correspondente a essa utilidade no seu salário, para todos os efeitos legais. Salienta, ainda, que não recebeu o pagamento do décimo terceiro salário do ano de 2009 e não gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2008/2009, apesar de ter permanecido em licença remunerada por 33 (trinta e três) dias no curso desse mesmo período. Afirma também que exercia função idêntica ao paradigma Marcos de Oliveira, prestando um trabalho de igual valor, com a mesma perfeição técnica e a mesma produção, não obstante o fato de a jornada de trabalho do modelo fosse bem inferior ao do autor. Por fim, aduz que, à época de sua dispensa imotivada, era o Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA instituída pela empresa, sendo beneficiário de garantia provisória de emprego. A extinção do contrato de trabalho ocorreu em 3/02/2011.

Diante do acima exposto, postula: a) o pagamento do adicional de transferência e dos reflexos no aviso prévio, nas férias, nos décimos terceiros salários, nos depósitos do FGTS e na indenização compensatória de 40% (quarenta por cento); b) o pagamento das horas in itinere e dos reflexos no aviso prévio, nas férias, nos décimos terceiros salários, nos

depósitos do FGTS e na indenização compensatória de 40% (quarenta por cento); c) o pagamento das diferenças decorrentes da integração no salário dos valores correspondentes ao fornecimento de transporte e dos reflexos no aviso prévio, nas férias, nos décimos terceiros salários, nos depósitos do FGTS e na indenização compensatória de 40% (quarenta por cento); d) o pagamento, em dobro, das férias relativas ao período aquisitivo 2008/2009; e) o pagamento das diferenças decorrentes da equiparação salarial com o paradigma apontado e dos reflexos no aviso prévio, nas férias, nos décimos terceiros salários, nos depósitos do FGTS e na indenização compensatória de 40% (quarenta por cento); f) a reintegração no emprego, em razão da garantia provisória de emprego conferida ao empregado membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA, ou o pagamento de indenização substitutiva; e g) o pagamento de honorários advocatícios. Considerando que a reclamação trabalhista foi distribuída à 35ª Vara do Trabalho de Porto Alegre-RS, redija, na condição de advogado(a) contratado(a) pela reclamada, a peça processual adequada, a fim de atender aos interesses de seu cliente.

1) Estrutura da inicial	Pontuação	NOTA
Encaminhamento adequado (0,25) e correta identificação das partes e do processo (0,25). Obs: poderia o reclamante ter ajuizado a reclamação em Porto Alegre ou em Florianópolis (art. 651, §3º, CLT)	0 / 0,25 / 0,50	
2) Preliminar de inépcia da petição inicial		
Inépcia do 13º salário do ano de 2009, por ausência de pedido (0,30). Indicação do art. 295, par. único, I, CPC (0,20) Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,30 / 0,50	
3)Prejudicial de prescrição		
Ajuizamento da ação após dois anos de extinção do contrato (0,30). Indicação do artigo 7º, XXIX, da CRFB/88 OU do artigo 11, I, da CLT OU da Súmula 308, I, do TST (0,20). Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,30 / 0,50	
4) Do adicional de transferência e reflexos		
Adicional devido apenas na transferência provisória (0,30). Indicação do artigo 469, § 3º, da CLT OU da OJ 113 da SBDI-1 do TST (0,20). Obs: Não há pontuação para a mera indicação	0 / 0,30 / 0,50	

da base legal ou jurisprudencial.		
5) Das horas in itinere e reflexos		
Insuficiência de transporte público não enseja horas in itinere (0,40). Indicação exata e completa da Súmula 90, III, do TST (0,10).Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,40 / 0,50	
6) Da integração salarial dos valores referentes ao vale transporte e reflexos		
Transporte para o trabalho e retorno não é salário (0,30). Indicação exata e completa do artigo 458, §2º, inciso III, da CLT (0,20). Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,30 / 0,50	
7) Das férias em dobro relativas ao período 2008/2009		
Perda do direito às férias em razão da licença remunerada superior a 30 dias no período aquisitivo (0,30). Indicação exata e completa do artigo 133, II, da CLT (0,20). Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,30 / 0,50	
8) Da equiparação salarial e reflexos		
Não configuração do trabalho de igual valor em razão da diferença de produtividade (0,30), com indicação do artigo 461, §1º, da CLT (0,20) OU indicação de inépcia (0,30), com indicação do artigo 295, I, do CPC (0,20). Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,30 / 0,50	
9) Da garantia provisória de emprego		
O Presidente da Cipa não é eleito, mas designado pelo empregador (0,30). Indicação do art. 10, II, "a", ADCT (0,10) e dos arts. 164, §1º e/ou §5º da CLT (0,10). Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,30 / 0,40 / 0,50	
10) Honorários Advocatícios		
Falta de assistência sindical (0,10). Indicação da Lei 5.584/70 OU Súmula 219, I, OU 329 do TST (0,10). Obs: Não há pontuação para a mera indicação da base legal	0 / 0,10 / 0,20	

ou jurisprudencial.		
11) Requerimentos		
Acolhimento da preliminar de inépcia (0,10). Acolhimento da prescrição bienal (0,10). Improcedência dos pedidos (0,10).	0 / 0,10 / 0,20 / 0,30	

Questões 9 a 12

Questão 9: Carlos Machado foi admitido pela Construtora Y S.A. em 18/2/2005. Depois de desenvolver regularmente suas atividades por mais de um ano, Carlos requereu a concessão de férias, ao que foi atendido. Iniciado o período de descanso anual em 18/4/2006, o empregado não recebeu o seu pagamento, devido a um equívoco administrativo do empregador. Depois de algumas ligações para o departamento pessoal, Carlos conseguiu resolver o problema, recebendo o pagamento das férias no dia 10/5/2006. De volta ao trabalho em 19/5/2006, o empregado foi ao departamento pessoal da empresa requerer uma reparação pelo ocorrido. Contudo, além de não ter sido atendido, Carlos foi dispensado sem justa causa. Dias depois do despedimento, Carlos ajuizou ação trabalhista, pleiteando o pagamento dobrado das férias usufruídas, como também indenização por dano moral em face da dispensa arbitrária efetuada pelo empregador. Em defesa, a Construtora Y S.A. alegou que houve um mero atraso no pagamento das férias por erro administrativo, mas que o pagamento foi feito, inexistindo amparo legal para o pedido de novo pagamento em dobro. Outrossim, a empregadora afirmou que despediu Carlos sem justa causa, por meio do exercício regular do seu direito potestativo, não havendo falar em indenização por dano moral. Em face da situação concreta, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso. (FGV 2011.3)

a) Carlos faz jus ao pagamento dobrado das férias? Por quê? (Valor: 0,6)

b) Carlos terá direito a receber indenização por dano moral? (Valor: 0,4)

ITEM	PONTOS	NOTA

Item A Sim. Mesmo gozadas as férias na época própria, foi descumprido o prazo do art. 145 (0,40) incidindo a dobra do art. 137 da CLT (0,2). OU Fundamentação nos termos da OJ 386 da SBDI-I do TST (0,6). Obs: A mera resposta “sim” e a mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não pontuam; a indicação deve ser completa.	0 / 0,40 / 0,6	
Item B Sim, pela abusividade da despedida (0,1), em retaliação a legítimo requerimento (0,1). Indicação do art.1º, III, OU 170 da CRFB OU 927 do Código Civil OU 186 do Código Civil (0,2). Obs: A mera resposta “sim” e a mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não pontuam; a indicação deve ser completa.	0 / 0,1 / 0,2 / 0,4	

Questão 10: (FGV 2011.1)

José de Souza ajuizou reclamação trabalhista em face da empresa Alfa Vigilância Ltda., postulando o pagamento dos valores correspondentes aos intervalos intrajornada não gozados, acrescidos de 50% (cinquenta por cento), com fundamento no artigo 71, §4º, da CLT, bem como das diferenças decorrentes da integração dessas quantias nas verbas contratuais e resilitórias. Na peça de defesa, a reclamada alegou que a supressão dos intervalos para repouso e alimentação foi autorizada em acordo coletivo firmado com o sindicato representante da categoria profissional do reclamante, colacionando cópia do referido instrumento normativo cuja vigência alcançava todo o período contratual do autor. Aduziu, ainda, que a parcela prevista no artigo 71, §4º, da CLT possui natureza indenizatória, sendo descabidas as repercussões postuladas na inicial.

Com base na situação hipotética, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) Procede o pedido de pagamento dos valores correspondentes aos intervalos intrajornada não gozados pelo reclamante?

b) A parcela prevista no artigo 71, §4º, da CLT deve integrar ou não a base de cálculo das verbas contratuais e resilitórias do empregado que não tenha gozado dos intervalos intrajornada?

ITENS	PONTO	NOTA
a) Procede - Nulidade da cláusula coletiva (0,2). Indicação da Súmula 437, II do TST (0,3).	0 / 0,2 / 0,5	
b) Integração - Natureza salarial da parcela (0,2). Indicação da Súmula 437, III do TST (0,3).	0 / 0,2/ 0,5	

Questão 11: Qual é o recurso cabível contra decisão do juiz do trabalho na qual seja homologado acordo pactuado entre as partes? Justifique sua resposta.

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1 Cabimento de recurso ordinário pela Previdência Social (art. 831, § único da CLT - 2ª parte).	0,00 a 030	
2.2 Irrecorribilidade das decisões para as partes (Art. 831, único da CLT - 1ª parte e Súmula 100, V, do TST)	0,00 a 030	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questão 12: Empregado transferido provisoriamente é dispensado sem justa causa, não tendo recebido pagamento de aviso prévio e de adicional de transferência. Ajuíza reclamação para cobrar as parcelas, correspondendo o aviso prévio a R$ 1.000,00 e o

adicional de transferência a R$ 5.000,00. O pedido é julgado parcialmente procedente em primeiro grau e segundo grau, deferindo-se o pagamento de aviso prévio, mas não de adicional de transferência, sob o argumento de ser indevida a parcela no caso de transferência provisória. Publicado o acórdão, o empregador apresenta recurso de embargos de declaração, para corrigir omissão no julgado, a respeito da época própria para atualização da parcela deferida. O empregado, somente depois de publicado o acórdão proferido nos embargos de declaração, apresenta recurso de revista, sob alegação de ofensa ao art. 469, da CLT. O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho indefere o processamento do recurso, com a alegação de intempestividade. Aduz que, não havendo o empregado apresentado embargos de declaração, o prazo para interposição de recurso de revista fluiu a partir do primeiro acórdão. Como advogado do empregado, mencione a medida processual adequada, apresentando os devidos fundamentos legais.

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,10	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1 A medida processual adequada corresponde ao recurso de agravo de instrumento (Art. 897, “b”, CLT).	0,00 a 040	
2.2 No agravo deve-se alegar a tempestividade do recurso de revista, tendo em vista que os embargos de declaração, nos termos do art. 538, do CPC, interrompem o prazo para outros recursos em favor de qualquer das partes.	0,00 a 040	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,10	
Resultado		

Peça 6 e Questões 13 a 16 - Simulado 4 - Dia 02 de junho

RECURSO ORDINÁRIO

O pedido formulado numa reclamação trabalhista foi julgado procedente em parte. O juiz condenou a autora a 6 meses de detenção por crime contra a organização do trabalho, pois comprovadamente ela estava recebendo seguro desemprego nos dois primeiros meses do contrato de trabalho e por isso pediu para a empresa não assinar a sua CTPS nesse período; o magistrado reconheceu que a autora excedia a jornada em 3 horas diárias mas limitou o pagamento da sobrejornada a duas horas por dia com adicional de 50%, em razão do Art. 59 da CLT; julgou aplicável a norma de complementação de aposentadoria custeada pela empresa que estava em vigor no momento do requerimento da aposentadoria, e não a da admissão, que era mais favorável à trabalhadora, fundamentando na inexistência de direito adquirido, mas apenas expectativa de direito; reconheceu que a acionante trabalhou 10 horas em regime de prontidão no último mês trabalhado e deferiu o pagamento de 1/3 dessas horas; reconheceu que o local de trabalho da autora era de difícil acesso e que no deslocamento ela gastava 2 horas diárias mas, por existir acordo coletivo fixando a média de 1:30 h, com transporte concedido pelo empregador, deferiu, com base no § 3º do Art. 58, da CLT, 1:30 h por dia como hora in itinere; deferiu o requerimento da empresa e, com sustentáculo noArt. 940 do CCB, determinou a devolução em dobro do 13º salário do ano de 2012 porque a autora o postulou integralmente, sem qualquer ressalva, quando a 1ª parcela já havia sido quitada pela empresa.

As custas foram arbitradas em R$ 300,00 sobre o valor arbitrado à condenação de R$ 15.000,00. Autora: Verônica Silva; Ré: Indústria Metalúrgica Ribeiro S.A., que possui 1.600 empregados; Processo 1111- 55.2012.5.03.0100, em trâmite na 100ª VT/MG.

Analisando a narrativa e considerando que a trabalhadora não se conformou com a sentença, apresente a peça pertinente à reversão da decisão, no que couber, sem criar dados ou fatos não informados. (IX EXAME UNIFICADO)

Quesito Avaliado	Valores	Pontuação
ANÁLISE ESTRUTURAL - indicação do recurso ordinário da autora com base	0,00/0,20/0,40	

no Art. 895, I da CLT. - direcionamento do recurso ao juiz de 1º grau e destinação das razões recursais ao TRT. (0,40) Obs.: A falta de qualquer elemento estrutural ou a indicação de juntada de comprovante de custas e/ou depósito recursal ocasionará a perda de 0,20 pontos.		
INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA - a Justiça do Trabalho não tem competência criminal OU houve afronta ao princípio do devido processo legal, pois o magistrado não poderia apreciar eventual prática de conduta criminosa OU a competência é da Justiça Federal Comum (0,50). Indicação do Art. 5º, LIV ou 114 ou 109, I ou IV ou VI da CF/88 OU Súmula 115 TFR OU ADI 3684-0 (0,20).	0,00/0,50/0,70	
HORA EXTRAS - não devem ficar limitadas às duas horas, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador OU deve ser observado o princípio da primazia da realidade OU todas as horas extras prestadas devem ser pagas (0,50). Indicação da Súmula 376, I, do TST (0,20).	0,00/0,50/0,70	
COMPLEMENTAÇÃO APOSENTADORIA - a alteração posterior foi prejudicial à trabalhadora, logo aplicável a regra em vigor na data da admissão - princípio da inalterabilidade contratual lesiva OU não se trata de mera expectativa de direito, mas sim direito adquirido (0,50). Indicação da CF/88, Art. 5º, XXXVI OU Súmulas 288 OU 51, I do TST OU Art. 468, da CLT OU Art. 131, do CCB OU Art. 6º, caput ou § 2º da LINDB(0,20).	0,00/0,50/0,70	
HORAS PRONTIDÃO - devem ser pagas na razão de 2/3 da hora normal (0,50). Indicação do Art. 244, § 3º, da CLT (0,20).	0,00/0,50/0,70	
HORA IN ITINERE - a norma coletiva não se aplica a empresas de grande porte, como é o caso da ré, uma S.A. (0,50). Indicação do Art. 58, § 3º, da CLT OU Art. 3º, caput ou 30 § 3º, I da LC 123/06. (0,20).	0,00/0,50/0,70	
ART. 940 do CCB - inaplicável ao processo do trabalho em razão de incompatibilidade com o princípio da proteção OU viola princípios trabalhistas	0,00/0,50/0,70	

(0,50). Indicação do Art. 8º, § único, da CLT (0,20).		
REQUERIMENTOS FINAIS Encerramento reiterando a incompetência absoluta (0,10), além do conhecimento (0,10) e provimento do recurso (0,20).	0,00/0,10/0,20/ 0,30/0,40	

Obs.: a simples citação legal ou jurisprudencial pertinente não credencia pontuação.

Questões 13 a 16

Questão 13: Jair é juiz de direito investido de jurisdição trabalhista no município de Santana. Seu tio Marcos e seu primo Lino propuseram reclamações trabalhistas distintas contra o frigorífico Transcarnes, antigo empregador dos dois, que se localiza no referido município. Em face dessa situação hipotética, responda, de forma fundamentada, às seguintes indagações.

< Jair é obrigado a declarar-se suspeito para o julgamento de ambas as lides?

< No caso de oposição de exceção de suspeição pelo advogado da empresa, cabe recurso da decisão se esta não tiver cunho terminativo?

< Caso seja julgada procedente a exceção de suspeição, de que forma deverá ocorrer a substituição de Jair?

Discursiva - Direito do Trabalho		
Quesito avaliado	Faixa de Valores	Atendimento ao Quesito
1. Apresentação, estrutura textual e correção gramatical	0,00 a 0,20	

2. Fundamentação e consistência		
2.1. Obrigação somente para julgamento da ação movida pelo tio (CLT, art. 801, c)	0,00 a 0,20	
2.2. Incabível recurso de decisão não terminativa sobre exceção de suspeição (CLT, art. 799, § 2º)	0,00 a 0,20	
2.3. Substituição de acordo com a organização judiciária local (CLT, art. 802, § 2º)	0,00 a 0,20	
3. Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	

Questão 14: Em determinada reclamação trabalhista, o juiz proferiu a sentença em 8/3/2013 (sexta-feira), tendo, na oportunidade, dado conhecimento sobre o seu teor a ambas as partes. Em 15/3/2013 (sexta-feira), o advogado da reclamada, uma indústria química, interpôs o recurso de embargos de declaração via fac-símile. Em 22/3/2013 (sextafeira), o recurso original foi devidamente protocolizado no órgão competente. Considerando a situação hipotética apresentada e sabendo que o pedido dos embargos de declaração possui efeito modificativo, responda, de forma fundamentada, se os embargos de declaração devem ser considerados tempestivos. (Cespe 2009.3)

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1 Embargos intempestivos	0,00 a 020	
2.2 O prazo para apresentação dos originais é contado do dia subseqüente ao término do prazo recursal, e não, do primeiro dia útil posterior, de acordo com o art. 2º, caput, da Lei 9.800/1999 (Súmula 387, TST)	0,00 a 040	

3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questão 15: Inconformado com a r. sentença de fl. que acolheu apenas parcialmente os pedidos relacionados na inicial, o reclamante interpôs Recurso Ordinário no prazo legal. Alegando não ter havido a comprovação do pagamento das custas processuais arbitradas em R$ 50,00 (cinqüenta reais), o MM. Juiz do Trabalho de uma das Varas da Capital de São Paulo denegou seguimento ao recurso. Como advogado do reclamante, qual é a medida judicial cabível, bem como a matéria impugnada.

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.2 Agravo de Instrumento (artigo 897 "b" da CLT).	0,00 a 0,30	
2.2 Da matéria impugnada: Inexistência de deserção (Artigo 789 § 1º da CLT).	0,00 a 0,30	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questão 16: Opostos embargos declaratórios pelo reclamante com pedido de efeito modificativo, o juiz confere-lhes provimento e adiciona à condenação o pagamento de uma verba que não havia sido apreciada na sentença, apesar de requerida na petição inicial. Ciente disso, a empresa rebela-se afirmando que deveria ter sido observado o contraditório e, assim, que ela deveria ter tido a oportunidade de se manifestar. Como isso não aconteceu, sustenta ser nula a decisão dos embargos. Diante disso, responda justificadamente, aos itens a seguir. (IX EXAME UNIFICADO)

A) Comente se é possível que os embargos de declaração tenham efeito modificativo do julgado. (Valor: 0,65)

B) Comente se procede a alegação empresarial quanto à nulidade da decisão dos embargos declaratórios opostos contra sentença não submetidos ao contraditório. (Valor: 0,60)

Quesito Avaliado	Valores	Pontuação
A. É possível, pois o caso é de omissão no julgado (0,40). Indicação do Art. 897-A, da CLT OU Súmula 278, do TST (0,25). Obs.: a simples citação do fundamento legal ou jurisprudencial, sem a fundamentação jurídica correta, não pontua.	0,00/0,40/0,65	
B. Não há nulidade em razão do efeito devolutivo em profundidade ou amplo do recurso ordinário (0,40). Indicação da OJ 142, II, do TST OU Súmula 393, do TST OU Art. 515, § 1º, do CPC (0,20). Obs.: a simples citação do fundamento legal ou jurisprudencial, sem a fundamentação jurídica correta, não pontua.	0,00/0,40/0,60	

Peça 7 e Questões 17 a 20 - Simulado 5 - Dia 09 de junho

RECURSO DE REVISTA

"A" propôs reclamação trabalhista contra "B", denominada AÇÃO DE CUMPRIMENTO, requerendo o reajuste salarial no importe de 5% firmado em dissídio coletivo para sua categoria profissional. "B" contestou o feito alegando que o reajuste não foi repassado em razão de que, quando o sindicato foi intimado da decisão do TRT da 2ª Região, o recorrente estava suspenso em virtude de ter danificado materiais de propriedade da empresa, fato este confirmado pelo próprio reclamante em seu depoimento pessoal. Em

razão disso, e levando em conta o depoimento do reclamante, o Juiz da 91ª Vara do Trabalho de São Paulo julgou improcedente a reclamação, decisão esta fundamentada na suspensão do empregado. Não se conformando, o prejudicado interpôs o recurso cabível, apelo este denegado por deserção. Por isso, a mesma parte interpôs novo recurso, desta vez com a intenção de destrancar o recurso anterior, alegando ser o prejudicado detentor da justiça gratuita. Este recurso foi provido, o que ocasionou o julgamento do recurso anteriormente denegado, cuja decisão manteve integralmente o julgado inicial. Como advogado de "A", atue.

ITENS	PONTOS	NOTA
1. Endereçamento ao presidente do TRT da 2ª Região	0,00 a 0,50	
2. Recurso de Revista (art. 896, "c", CLT)	0,00 a 0,50	
3. Prequestionamento (súm. 297, TST)	0,00 a 0,50	
4. Recebimento do recurso (0,3), a intimação do recorrido - artigo 900, CLT - (0,3). E a remessa ao Tribunal Superior do Trabalho (0,4).	0,00 a 1,00	
5. Violação ao disposto no artigo 471, CLT	0,00 a 1,00	
6. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.	0,00 a 0,50	
6. Provimento do recurso, para fins de reforma do acórdão.	0,00 a 0,50	
7. Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,50	
Total		

Questões 17 a 20

Questão 17: Prolatada sentença, impugnada via recurso recebido apenas em seu efeito devolutivo, em processo judicial movido por ente coletivo obreiro em face de sindicato patronal, onde se busca o estabelecimento de normas coletivas, inclusive reajuste salarial, a

empresa GAMA SERVIÇOS LTDA. deixou de implementar o reajuste salarial deferido. Sabendo-se que tal sentença foi prolatada em 05/04/2011 e o recurso interposto ainda não foi apreciado, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

A) Na qualidade de advogado procurado por empregado da referida empresa, após 06/04/2013, qual medida judicial deve ser proposta para garantir a imediata aplicabilidade do reajuste salarial concedido na sentença?(valor: 0,5)

B) Qual o termo a quo prescricional a ser considerado para efeito de exigibilidade dos créditos referentes ao reajuste salarial concedido?(valor: 0,5)

ITENS	PONTO	NOTA
A. Ação de Cumprimento (0,3), com indicação do art. 872, paragrafo único da CLT OU art. 7º § 6º OU art. 10 da Lei n. 7701/88 ou OJ 188 da SBDI 1 do TST (0,1), conforme entendimento da Súmula 246 do TST (0,1). Obs.: A mera indicação do artigo ou súmula não pontua.	0,00/0,3/0,40/0,50	
B. A partir do trânsito em julgado da sentença normativa (0,35), conforme Súmula 350 do TST (0,15). Obs.: A mera indicação do artigo ou súmula não pontua.	0,00/0,35/0,50	

Questão 18: Um recurso de revista é interposto em face de acórdão proferido por Tribunal Regional do Trabalho em recurso ordinário, em dissídio individual, sendo encaminhado ao Presidente do Regional. Diante desta situação hipotética, responda, de forma fundamentada, às seguintes indagações:

A) Se o Presidente admitir o recurso de revista somente quanto a parte das matérias veiculadas, cabe a interposição de agravo de instrumento? (valor: 0,65)

B) É cabível a oposição de embargos de declaração contra decisão de admissibilidade do recurso de revista? (valor: 0,60)

ITENS	PONTO	NOTA
A. Não, a admissão do recurso de revista pelo Presidente do TRT apenas quanto à parte das matérias veiculadas não impede a sua apreciação integral pela Turma (0,40) OU Não, o agravo de instrumento é cabível quando é negado seguimento ao recurso. Indicação da Súmula 285 do TST (0,25) Obs.: A mera indicação da súmula não pontua	0,00/0,40/0,65	
B. Não é cabível, conforme OJ n. 377 do TST (0,60). OU Não é cabível por não se tratar de decisão que comporte oposição de embargos declaratórios (0,30). Indicação da OJ n. 377 do TST (0,30).	0,00/0,30/0,60	

Questão 19: O Banco Ômega S.A. ajuizou ação de interdito proibitório em face do Sindicato dos Bancários de determinado Município, nos termos do artigo 932 do CPC, postulando a expedição de mandado proibitório, para obrigar o réu a suspender ou a não mais praticar, durante a realização de movimento paredista, atos destinados a molestar a posse mansa e pacífica do autor sobre os imóveis de sua propriedade, com a retirada de pessoas, veículos, cavaletes, correntes, cadeados, faixas e objetos que impeçam a entrada de qualquer empregado ao local de trabalho, abstendo-se, também, de realizar piquetes com utilização de aparelhos de som, sob pena de aplicação de multa diária no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), por agência. Em contestação, o sindicato-réu sustentou que a realização de piquetes decorre do legítimo exercício do direito de greve assegurado pelo artigo 9º da Constituição da República e que o fechamento das agências bancárias visa a garantir a adesão de todos os empregados ao movimento grevista. Com base na situação hipotética, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) Qual será a Justiça competente para julgar essa ação de interdito proibitório? b) Durante a greve, é lícita a realização de piquetes pelo Sindicato com utilização de carros de som?

c) Procede a pretensão veiculada na ação no sentido de que o réu se abstenha de impedir o acesso dos empregados às agências bancárias?

ITENS	PONTO	NOTA
a) Competência da Justiça do Trabalho. Indicação do art. 114, II, da CF/88, OU da Súmula Vinculante nº 23 do STF.	0 / 0,2	
b) Sim - Direito dos grevistas ao emprego de meios pacíficos de persuasão. Indicação do art. 6º, I, da Lei 7.783/89.	0 / 0,4	
c) Sim - Impossibilidade de obstar o acesso ao trabalho. Indicação do art. 6º, § 3º, da Lei 7.783/89.	0 / 0,4	

Questão 20: (FGV 2010.2) Vindo de sua cidade natal, Aracaju, José foi contratado na cidade do Rio de Janeiro, para trabalhar como pedreiro, em Santiago do Chile, para empregador de nacionalidade uruguaia. Naquela cidade lhe prestou serviços por dois anos, ao término dos quais foi ali dispensado. Retornando ao Brasil, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista, mas o Juiz, em atendimento a requerimento do reclamado, extinguiu o processo, sob o fundamento de que a competência para apreciar a questão é da justiça uruguaia, correspondente à nacionalidade do ex-empregador. Considere que entre Brasil, Chile e Uruguai não existe tratado definindo a questão da competência para a hipótese narrada.

a) O Juiz agiu acertadamente em sua decisão? Justifique.

b) Informe se cabe recurso da decisão proferida, estabelecendo, se for o caso, o recurso cabível e, por fim, em que momento processual pode ser impugnada a referida decisão. Justifique a resposta.

DISTRIBUIÇÃO DOS PONTOS	Faixa de Valores	Nota
ITEM A) Decisão incorreta	0,0 a 0,4	
– Indicação da norma: art. 651, § 2º, CLT	0,0 a 0,2	
ITEM B) Embora de caráter interlocutório, decisão é terminativa do feito na JT, cabendo recurso imediato	0,0 a 0,2	
– Indicação da norma: art. 799, § 2º/CLT	0,0 a 0,1	
Recurso ordinário - 8 dias	0,0 a 0,2	

– Indicação da norma: art. 895, I, CLT	0,0 a 0,15	
Resultado		

Questões 21 a 32 - Questões sem protocolo

Questões 21 a 28 (Direito do Trabalho)

Questão 21: Em 15/04/2010, João Carlos de Almeida foi contratado pela Engelétrica S.A. para trabalhar na construção das barragens da Hidrelétrica de Belo Monte. Entretanto, em virtude da grande distância entre o local de trabalho e a cidade mais próxima, o empregador lhe forneceu habitação durante toda a vigência do contrato. Dispensado sem justa causa em 13/08/2012, João Carlos ajuizou ação trabalhista visando à inclusão da ajuda-habitação na sua remuneração e o pagamento dos reflexos daí decorrentes, uma vez que a moradia constituiu salário in natura, compondo a contraprestação ajustada pelas partes. Com base na situação concreta, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) Qual é o critério apto a definir a natureza jurídica da prestação entregue ao empregado pelo empregador?

b) Nesta hipótese em especial, a habitação fornecida pela Engelétrica S.A. deve ou não integrar a remuneração de João Carlos de Almeida? Por quê?

ITEM	PONTOS	NOTA
1. Estabelecer a distinção entre os critérios retributivo (“pelo” trabalho) ou indenizatório/instrumental (“para” o trabalho) (0,25). Art. 458, §2º, I, CLT (0,25)	0 / 0,25 / 0,5	

2. Não deve integrar (0,15). Porque não tem natureza salarial OU é imprescindível o fornecimento de habitação (0,3). Súmula 367, I, do TST (0,3).	0 / 0,15 / 0,3 / 0,45 / 0,6 / 0,75	

Questão 22: Geraldo é gerente de vendas em uma sapataria e recebe, além do salário e das horas extras trabalhadas, um adicional pela função que exerce. Entretanto, no demonstrativo de pagamento entregue a Geraldo todos os meses, não há discriminação das verbas remuneratórias, sendo todas elas englobadas sob o título de salário. Considerando a situação hipotética apresentada, caracterize a forma de remuneração paga a Geraldo, explicitando, com a devida fundamentação jurídica, se ela é admitida no âmbito do direito do trabalho.

Gabarito: Considera-se como salário complessivo aquele que pretende abranger várias verbas salariais, englobadamente; todos os pagamentos devidos pelo empregador devem ser claramente descritos nos recibos de pagamento, sob pena de configuração de salário complessivo, o que é repudiado pelo direito do trabalho, de modo que é vedado o pagamento de parcelas salariais distintas sob o mesmo título, sem que seja feita a discriminação isolada de cada uma delas nos demonstrativos de pagamento (Súmula 91/TST).

Questão 23: Dália trabalhou para a empresa Luma Ltda., de 19/10/2008 a 15/9/2010, quando teve seu contrato rescindido sem justa causa. Ajuizou reclamação trabalhista em 20/8/2012, pleiteando a integração, nas verbas rescisórias, das horas extras devidamente prestadas durante todo o período do vínculo empregatício. Por motivo de viagem ao exterior, Dália não pôde comparecer à audiência de conciliação, ocorrida dois meses após o ajuizamento da ação. Ciente do arquivamento do processo, ajuizou nova reclamação, acrescendo à sua inicial o pedido de pagamento do décimo terceiro proporcional relativo a 2010, ainda não pago na referida rescisão. A empresa, em sua defesa, arguiu, preliminarmente, a ocorrência da prescrição, requerendo a extinção do processo com julgamento do mérito. Considerando essa situação hipotética, esclareça, de forma fundamentada, se é procedente o pedido de prescrição no presente caso. (Cespe 2009.3)

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1. Prescrição bienal (art. 7º, XXIX, CF)	0,00 a 010	
2.2 Ação trabalhista interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos (Súmula 268, TST)	0,00 a 030	
2.3 Prescrição só atinge os pedidos não elencados na primeira reclamação	0,00 a 020	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questão 24: (FGV 2010.3) Marcos José, administrador, foi contratado pela empresa Mão de Obra em 5/3/2004. Em 12/12/2006, foi dispensado por justa causa, sob a alegação de ter praticado ato de improbidade. Naquela ocasião, Marcos foi acusado pelo seu empregador de ter furtado um notebook da empresa, pois o levou para casa no dia 10/03/2006 e, apesar de sucessivos pedidos de devolução, até aquele momento não o havia feito. Ocorre que, além de dispensar o empregado por justa causa, no mesmo dia o empregador foi à delegacia e efetuou um boletim de ocorrência. Três meses depois, em 12/03/2007, foi aberto inquérito policial, cujo resultado foi encaminhado ao Ministério Público estadual. Em 15/05/2007, o promotor de justiça apresentou denúncia em face de Marcos, requerendo a sua condenação. O processo criminal se desenvolveu ao longo de quase cinco anos, tendo sido proferida a sentença judicial definitiva em 12/04/2012, absolvendo Marcos José da acusação por falta de provas. Em vista dessa decisão, Marcos resolveu ajuizar ação trabalhista em face do seu antigo empregador, o que foi feito em 14/02/2013. Na petição

inicial, Marcos requereu a reversão da sua dispensa para sem justa causa, bem como o pagamento de aviso prévio, férias proporcionais e indenização de 40% sobre o FGTS.

Com base na situação concreta, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) As pretensões formuladas por Marcos estão prescritas? (Valor: 0,5)

b) O resultado do processo criminal vinculará juridicamente o resultado do processo do trabalho? (Valor: 0,5)

ITENS	PONTOS	NOTA
a) OPÇÃO 1: Não há prescrição porque o fato devia ser apurado pelo Juízo Criminal (I) aplicando-se o art. 200 do CC (II). OPÇÃO 2: Estão prescritas as pretensões deduzidas mais de dois anos após o rompimento do contrato OU conforme o art. 7º, XXIX, da CRFB (OU art. 11 da CLT) (I). A ação criminal não é empecilho para o exercício de reclamação trabalhista (II). 0,4 = item I / 0,5 = com o item II	0 / 0,4/ 0,5	
b) Não, porque o processo do trabalho é independente do processo penal OU porque as jurisdições são autônomas OU porque as competências são distintas. OU: Não, porque a sentença proferida pelo Juízo Criminal foi absolutória por falta de provas.	0 / 0,5	

Questão 25: (FGV 2010.3) Determinada empresa, visando a estimular o comparecimento pontual de seus empregados, estipulou em norma interna que o empregado que chegasse até 10 minutos antes do horário ganharia R$ 3,00 no dia, e o que chegasse até 15 minutos atrasado teria de pagar R$ 1,00 no dia. Tanto a adição quanto o desconto seriam feitos no contracheque mensal e não excluiriam a adição de hora extra pela chegada antecipada nem o desconto pelos atrasos, como já era feito.

Com base no relatado acima, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) É válida a norma interna em questão, em ambos os aspectos? (Valor: 0,5)

b) De que poder o empregador se valeu para criá-la? (Valor: 0,5)

ITENS	PONTO	NOTA
a) No tocante ao desconto, ela é inválida porque excede o poder do empregador, além de caracterizar bis in idem. Entretanto, é válida em relação ao bônus por se tratar de incentivo benéfico. 0,25 = reconhecer que não é válida em relação ao desconto OU que é válida em relação ao bônus OU que é inválida em razão do desconto ilícito OU por violação ao art. 462 OU 468 da CLT OU súmula 342 do TST. / 0,5 = indicar os dois aspectos (desconto e bônus)	0 / 0,25 / 0,5	
b) Do poder diretivo OU poder de comando OU do poder empregatício OU do jus variandi OU do poder regulamentar.	0 / 0,5	

Questão 26: João da Silva exercia o cargo de caixa executivo no Banco Estrela S.A., trabalhando 8 (oito) horas diárias, com intervalo para repouso e alimentação de 1 (uma) hora, de segunda-feira a sexta-feira, e recebia gratificação de função de 1/3 (um terço) do salário do seu posto efetivo. Posteriormente, foi designado para a função de confiança de gerente do departamento de pessoal, recebendo gratificação de 50% (cinquenta por cento) do salário do cargo efetivo. Nesse período, a sua jornada era das 10h às 21h, de segunda-feira a sexta-feira, com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada. Diante dessa situação hipotética, e considerando que João da Silva, após 12 (doze) anos de exercício na função de gerente, foi revertido, sem justo motivo, para o seu cargo efetivo, com a supressão de sua gratificação de função, responda, de forma fundamentada, às seguintes indagações:

a) Na função de caixa executivo, João ocupava cargo de confiança bancário? Ele prestava horas extraordinárias no exercício dessa função? (Valor: 0,5)

b) Na função de gerente do departamento de pessoal, João prestava horas extraordinárias? (Valor: 0,4)

c) Foi válida a reversão de João para o seu cargo efetivo? A gratificação de função poderia ter sido suprimida? (Valor: 0,35)

ITEM	PONTOS	NOTA
Item A Não. O caixa executivo exerce trabalho burocrático OU não exerce função enquadrada no art. 224, §2º, da CLT (0,1). Indicação da Súmula 102, VI, do TST (0,1). Obs: A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não pontua, e deve ser precisa.	0 / 0,1 / 0,2	
Sim. 2 horas extras diárias (7ª e 8ª), porque tinha jornada de 6 horas (0,2). Indicação do art. 224, caput, da CLT (0,1). Obs: A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não pontua, e deve ser precisa.	0 / 0,2 / 0,3	
Item B Sim. Fazia como horas as que ultrapassavam a 8ª diária (0,2). Incidência do artigo 224, §2º, da CLT OU indicação da Súmula 102, IV, do TST (0,2). Obs.: A mera resposta “sim” não é pontuada.		
Item C Sim, com base no jus variandi OU nos termos do artigo 468, parágrafo único, da CLT (0,1). Não, porque exerceu cargo de confiança por mais de 10 anos, com incorporação da gratificação de função (0,1). Indicação da Súmula 372, I, do TST (0,15). Obs: A mera resposta “sim” ou “não” não é pontuada. A mera indicação do fundamento legal ou jurisprudencial não pontua, e deve ser precisa.		

não é pontuada.

0 / 0,1 / 0,2 / 0,25 / 0,35

Questão 27: Sebastião é empregado no Restaurante Galeto Delicioso Ltda., exercendo a função de garçom, com salário mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais), que é equivalente ao piso salarial da categoria profissional previsto em convenção coletiva de trabalho. Apesar de o restaurante não incluir as gorjetas nas notas de serviço, estas são oferecidas espontaneamente pelos clientes. Diante desta situação hipotética, responda, de forma fundamentada, às indagações a seguir. (IX EXAME UNIFICADO)

A) Qual é a natureza jurídica da gorjeta? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Analise a pretensão de Sebastião, feita ao empregador, de ter o valor das gorjetas integrado na base de cálculo do FGTS. (Valor: 0,60)

Quesito Avaliado	Valores	Pontuação
A) Natureza jurídica de remuneração (0,45); indicação do Art. 457, caput da CLT OU Súmula 354, do TST (0,20). Obs.: a simples citação do fundamento legal ou jurisprudencial, sem a fundamentação jurídica correta, não pontua.	0,00/0,45/0,65	
B) Procede, pois o FGTS incide sobre a remuneração do empregado (0,40). Indicação do Art. 15, caput, da Lei n.8.036/90 OU Súmula 354 OU Súmula 63, do TST (0,20) Obs.: a simples citação do fundamento legal ou jurisprudencial, sem a fundamentação jurídica correta, não pontua.	0,00/0,40/0,60	

Questão 28: No mês de março de um determinado ano Julho substituiu Setembrino enquanto estava de férias. No mês de dezembro Setembrino foi dispensado e Julho passou a ocupar o seu cargo. Apesar de Setembrino receber R$ 1000,00 mensais, 300,00 a mais que Julho, este jamais recebeu o mesmo salário que Setembrino. Assim, pergunta-se: Julho teria direito de receber o mesmo que Setembrino durante o período que o substituiu em razão das férias ou após ter assumido seu cargo em

definitivo?

Quesitos Avaliados	Faixa de Valores	Nota
1. Apresentação e estrutura textual (legibilidade, respeito às margens, paragrafação); correção gramatical (acentuação, grafia, morfossintaxe)	0,00 a 0,20	
2 Fundamentação e Consistência		
2.1 Aplica-se ao caso o disposto na Súmula 159, do TST, a qual dispõe que enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (inciso I).	0,00 a 030	
2.2 Quando vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao de seu sucessor (Súmula 159, inciso II, do TST)	0,00 a 030	
3 Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	
Resultado		

Questões 29 a 32 (Direito do Processual do Trabalho)

Questão 29: Pode haver, e quando, prorrogação de competência no processo trabalhista de juiz incompetente? Fundamente.

GABARITO: Pode. Quando o reclamado não opuser exceção declinatória do foro e/ou juízo no prazo legal (Art. 769, CLT e art. 114 do CPC).

Questão 30: Reginaldo ingressou com ação contra seu ex-empregador, e, por não comparecer, o feito foi arquivado. Trinta dias após, ajuizou nova ação com os mesmos pedidos, mas dela desistiu porque não mais nutria confiança em seu advogado, o que foi homologado pelo magistrado. Contratou um novo profissional e, 60 dias depois, demandou novamente, mas, por não ter cumprido exigência determinada pelo juiz para emendar a

petição inicial, o feito foi extinto sem resolução do mérito. Com base no relatado, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) Para propor uma nova ação, Reginaldo deverá aguardar algum período? Em caso afirmativo, qual seria? (Valor: 0,65)

b) Quais são as hipóteses que ensejam a perempção no Processo do Trabalho? (Valor: 0,60)

ITEM	PONTOS	NOTA
a) Não, pois não ocorreram 2 arquivamentos, o que afasta a perda do prazo de 6 meses do direito de reclamar perante a JT OU porque não ocorreram 2 arquivamentos decorrentes de ausência do reclamante à audiência (CLT, art. 732) OU porque só ocorreu 1 arquivamento, tendo as outras extinções derivado de outros motivos (0,4), conforme art.732, CLT (0,25). Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,4 / 0,65	
b) Quando o reclamante dá causa a 2 arquivamentos por ausência à audiência inaugural (0,25), nos termos do art.732, CLT (0,05) e quando distribui reclamação verbal mas não comparece à Secretaria da Vara, em 5 dias, sem justificativa, para reduzí-la a termo (0,25), conforme art.731 da CLT (0,05). Não há pontuação para a mera indicação da base legal ou jurisprudencial.	0 / 0,25 / 0,30 / 0,5 / 0,55 / 0,6	

Questão 31: Suponha que o advogado de um sindicato de empregados da construção civil, após cinco tentativas frustradas de negociação junto ao sindicato patronal, entenda necessário provocar a atuação da justiça do trabalho para a fixação de percentual de reajuste salarial. Suponha, ainda, que o sindicato patronal concorde com tal providência. Em face dessa situação hipotética, responda, de forma fundamentada, às seguintes indagações.

< Que ação deverá ser proposta?

< Que órgão da justiça do trabalho terá competência para o julgamento da matéria?

< Quem será o responsável legal para atuar em nova tentativa conciliatória perante a justiça do trabalho?

< Tal responsável ficará adstrito às propostas das partes litigantes?

Discursiva - Direito do Trabalho		
Quesito avaliado	Faixa de Valores	Atendimento ao Quesito
1. Apresentação, estrutura textual e correção gramatical	0,00 a 0,20	
2. Fundamentação e consistência		
2.1. Ação: dissídio coletivo (0,10), conforme art. 114, § 2º, da CF (0,10)	0,00 a 0,20	
2.2. Competência: TRT (CLT, art. 678, I, a, ou art. 679)	0,00 a 0,20	
2.3. Responsável legal: presidente do respectivo tribunal (0,10), não adstrito às propostas das partes, podendo apresentar solução que entender pertinente (CLT, art. 862) (0,10)	0,00 a 0,20	
3. Domínio do raciocínio jurídico (adequação da resposta ao problema; técnica profissional demonstrada; capacidade de interpretação e exposição)	0,00 a 0,20	

RESULTADO	
Nota na Discursiva - Direito do Trabalho	
NOTA FINAL NA PROVA PRÁTICO-PROFISSIONAL	

Questão 32: O Sindicato dos Metalúrgicos de Balneário Camboriú/SC propôs dissídio coletivo em face do Sindicato dos empregadores deste ramo, no qual obteve um reajuste salarial de 12% através da sentença normativa proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Não se conformando, o Sindicato dos Empregadores interpôs Recurso Ordinário. Como advogado de "A", empregado metalúrgico que labora na localidade objeto do aumento salarial e que não recebeu referido reajuste em razão de que seu empregador "B" atesta que ainda não houve o trânsito em julgado da decisão e que, portanto, não deveria arcar com o reajuste, qual seria a medida judicial cabível? Sob qual fundamento?

GABARITO: Ação de Cumprimento, com base no art. 872 da CLT, perante a Vara do Trabalho de Balneário Camboriú, atestando a desnecessidade do trânsito em julgado da decisão normativa, nos termos da Súmula no 246 do TST.